

## Analysis Of The Influence Of Work Culture, Work Experience And Work Ethics On Employee Work Discipline In Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

### Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Pengalaman Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

Anggun Anugrah <sup>1)</sup>, Eli Delvi Yanti <sup>2)</sup>, Saimara A.M Sebayang <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: <sup>1)</sup> [anggunanugrah73@gmail.com](mailto:anggunanugrah73@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [02 April 2026]

Revised [08 Mei 2026]

Accepted [11 Mei 2026]

#### KEYWORDS

Work Culture, Work Experience, Work Ethics.

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



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, pengalaman kerja, dan etika kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 pegawai honorer yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan dari tahun 2025. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner untuk menghasilkan data primer-kuantitatif yang kemudian diolah dengan SPSS versi 24 dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Budaya kerja, pengalaman kerja dan etika kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,783 menunjukkan bahwa 78,3% variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh budaya kerja, pengalaman kerja, dan etika kerja, sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

#### ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work culture, work experience, and work ethics on employee work discipline at the Manpower Office of North Sumatra Province. The research approach used is quantitative with an associative method. The sample in this study amounted to 43 honorary employees who were determined using a saturated sampling technique. This study was conducted from 2025. Data collection was carried out using a questionnaire to produce primary-quantitative data which was then processed with SPSS version 24 with a multiple linear regression method. The results of the study indicate that work culture partially has a positive and significant effect on employee work discipline at the Manpower Office of North Sumatra Province. Work experience partially has a positive and significant effect on employee work discipline at the Manpower Office of North Sumatra Province. Work ethics partially has a positive and significant effect on employee work discipline at the Manpower Office of North Sumatra Province. Work culture, work experience and work ethics simultaneously have a positive and significant effect on employee work discipline at the Manpower Office of North Sumatra Province. The results of the coefficient of determination test (Adjusted R Square) of 0.783 indicate that 78.3% of the variation in work discipline can be explained by work culture, work experience, and work ethics, while the remaining 21.7% is influenced by other factors outside the research model.

## PENDAHULUAN

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada pegawai juga akan meningkat, sehingga pegawai akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Sutrisno, 2021). Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan dan kepribadian tersendiri pegawai, orang yang memiliki motivasi tinggi dengan job desknya masing-masing, untuk bekerja pun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia setiap mengerjakan tugas-tugas tersebut. Ia akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dalam suatu pekerjaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran

dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental pegawai yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum pegawai diberi sanksi atau diberhentikan. Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara bertugas membantu Gubernur memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi serta tugas pembantuan.

Menurut Mangkunegara (2020) “Budaya kerja yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada pegawai. Dengan budaya kerja yang kuat berarti pegawai dalam organisasi memiliki nilai keyakinan pada nilai-nilai budaya yang sama. Hal ini akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dimana pegawai merasa dihargai, sehingga timbul motivasi karyawan untuk loyal terhadap organisasi yang pada akhirnya mendorong mereka meraih disiplin kerja pegawai yang diinginkan organisasi. Hasil penelitian Wati (2024), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan hasil penelitian Sukartini (2022), menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*).

Menurut Handoko (2023) Pengalaman kerja adalah lamanya waktu pegawai bekerja. Intensitas pengalaman kerja ini banyak ditentukan oleh berbagai faktor antara lain: masa kerja, pengalaman kerja, ketrampilan serta relevansi pekerjaan yang pernah dilakukan. Jika ketrampilan tersebut lama tidak digunakan, maka ketrampilan yang dimiliki akan menurun sampai pada tingkat yang paling minimal. Semakin lama pengalaman kerja seorang pegawai, maka pegawai yang bersangkutan dapat mengidentifikasi hal-hal yang kurang dan mencoba untuk memperbaikinya. Dengan demikian diharapkan disiplin kerja pegawai yang bersangkutan meningkat”. Hasil penelitian Fajar (2023), menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan hasil penelitian Nurmega (2022), menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*).

Menurut Simorangkir (2023) Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja, sehingga akan berdampak positif pada disiplin kerja pegawai”. Hasil penelitian Kobis (2023), menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan hasil penelitian Nurmega (2022), menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*).

Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan berdisiplin tinggi. Namun, realitas organisasi menunjukkan bahwa permasalahan disiplin kerja pegawai masih ditemukan, seperti ketidaktepatan waktu kehadiran, rendahnya kepatuhan terhadap standar operasional kerja, serta belum optimalnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, di antaranya budaya kerja, pengalaman kerja, dan etika kerja. Budaya kerja yang kuat dan berorientasi pada kinerja mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin melalui internalisasi nilai-nilai organisasi. Pengalaman kerja memberikan pembelajaran praktis bagi pegawai dalam memahami tugas, tanggung jawab, serta konsekuensi dari pelanggaran aturan. Sementara itu, etika kerja berperan sebagai landasan moral yang mendorong pegawai untuk bekerja secara jujur, bertanggung jawab, dan patuh terhadap ketentuan yang berlaku. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, pengalaman kerja, dan etika kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

## LANDASAN TEORI

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2022) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sutrisno (2021) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Hasibuan (2022) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”.

## Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara (2020), budaya kerja adalah kerangka asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman perilaku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal". Dalam rentang dua puluh tahun terakhir, topik budaya kerja menarik perhatian banyak orang, khususnya yang mempelajari masalah perilaku kerja. Menurut Moeljono (2022), "Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

## Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2023), pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu". Menurut Hariandja (2022), "Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah dicapai seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik". Menurut Hasibuan (2022), "Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melakukan tugas pekerjaan.

## Etika Kerja

Menurut Simorangkir (2023), Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas dalam organisasi". Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor. Etika kerja ini berarti agar para karyawan menjalankan pekerjaannya secara baik dan etis menunjang keberhasilan bisnis dalam jangka panjang, karena penilaian masyarakat terhadap perusahaan tersebut adalah dari nama baik perusahaan tersebut yaitu dari intern dan ekstern perusahaan, agar penerapan etika kerja sesuai dengan yang diinginkan dan dapat dilakukan secara lancar maka perusahaan harus membuat pedoman etika kerja karyawan yang wajib dipahami dan dilaksanakan oleh setiap karyawan dimana sudah disepakati oleh para karyawan perusahaan

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi dan Sample

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif/kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 pegawai honorer.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik kuesioner yaitu dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada pegawai. Metode analisis data yang dilakukan melalui aplikasi SPSS Versi 25.0 dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

| Budaya Kerja |         | Pengalaman Kerja |         | Etika Kerja |         | Disiplin Kerja |         | rtabel |
|--------------|---------|------------------|---------|-------------|---------|----------------|---------|--------|
| (X1)         |         | (X2)             |         | (X3)        |         | (Y)            |         |        |
| Butir        | rhitung | Butir            | rhitung | Butir       | rhitung | Butir          | rhitung |        |
| X1.1         | .745    | X2.1             | .502    | X2.1        | .503    | Y. 1           | .628    | 0,30   |
| X1.2         | .560    | X2.2             | .464    | X2.2        | .516    | Y. 2           | .558    | 0,30   |

|      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| X1.3 | .762 | X2.3 | .451 | X2.3 | .476 | Y. 3 | .573 | 0,30 |
| X1.4 | .718 | X2.4 | .612 | X2.4 | .464 | Y. 4 | .663 | 0,30 |
| X1.5 | .508 | X2.5 | .667 | X2.5 | .490 | Y. 5 | .477 | 0,30 |
| X1.6 | .480 | X2.6 | .677 | X2.6 | .630 | Y. 6 | .556 | 0,30 |
| X1.7 | .436 | X2.7 | .465 | X2.7 | .630 | Y. 7 | .445 | 0,30 |
| X1.8 | .452 | X1.8 | .639 | X1.8 | .579 | Y. 8 | .607 | 0,30 |
| X1.9 | .367 | X1.9 | .646 | X1.9 | .395 | Y. 9 | .710 | 0,30 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.24, 2025.

Berdasarkan tabel 1. di atas, nilai rhitung dari butir pernyataan pada setiap variable yang diteliti > 0,30. Dengan demikian, disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid (sah).

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

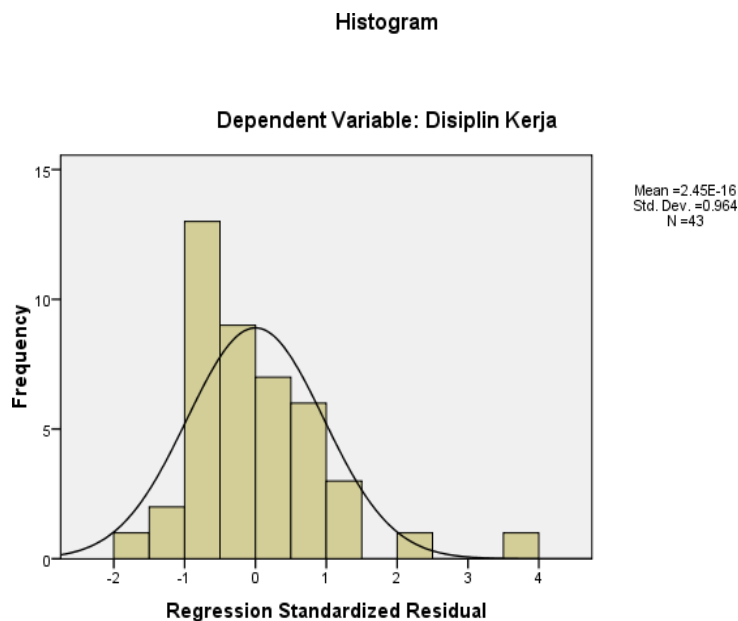
| Variabel              | Cronbach's Alpha | N of Items |
|-----------------------|------------------|------------|
| Budaya Kerja (X1)     | 0,842            | 9          |
| Pengalaman Kerja (X2) | 0,838            | 9          |
| Etika Kerja (X3)      | 0,818            | 9          |
| Disiplin Kerja (Y)    | 0,850            | 9          |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.24, 2025

Berdasarkan tabel 2. di atas, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh setiap variabel > 0,60. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel atau handal.

**Uji Normalitas**

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram**

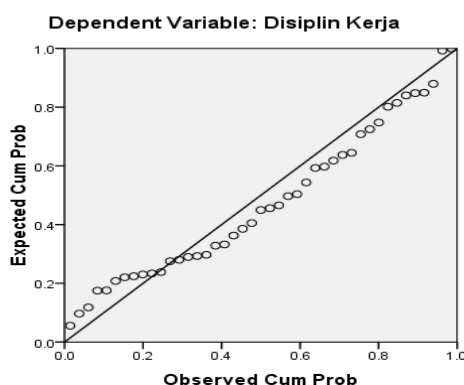


Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24, 2025

Berdasarkan penjelasan Gambar 1. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal, ditandai dengan histogram yang menunjukkan garis berbentuk lonceng tanpa kemiringan ke kiri maupun ke kanan. Uji normalitas dapat dilihat pada Gambar sebagai berikut.

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas PP Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24, 2025

Berdasarkan penjelasan pada Gambar 2, hasil uji normalitas data menggunakan *PP Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik-titik data untuk semua variabel tersebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Berdasarkan gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil data berdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov**

|                                |                | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                              |                | 43                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                | Std. Deviation | 2.47301601              |
| Most Extreme Differences       | Absolute       | .101                    |
|                                | Positive       | .101                    |
|                                | Negative       | -.096                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z           |                | .662                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)         |                | .774                    |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24, 2025

Berdasarkan tabel 3. di atas, Hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,774 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,774 > 0,05$ ). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

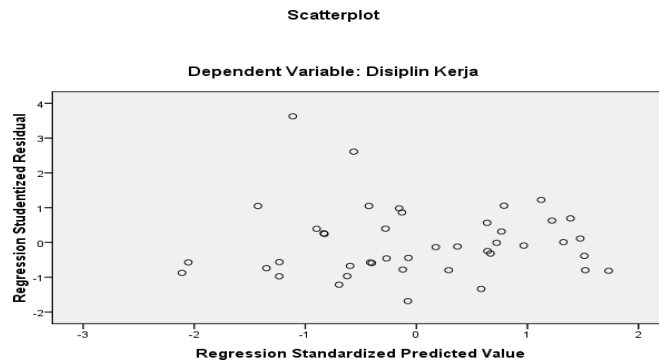
| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       | -.329                       | 2.534      | -.130 | .897 |                         |       |
| 2     | Budaya Kerja     | .216                        | .132       | 2.631 | .011 | .291                    | 3.439 |
| 3     | Pengalaman Kerja | .150                        | .068       | 2.195 | .034 | .605                    | 1.654 |
| 4     | Etika Kerja      | .658                        | .154       | 4.286 | .000 | .300                    | 3.336 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24, 2025

Berdasarkan tabel 4. di atas, bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah budaya kerja  $3,439 < 10$ , pengalaman kerja  $1,54 < 10$  dan etika kerja  $3,336 < 10$ , serta nilai *Tolerance* budaya kerja  $0,291 > 0,10$ , pengalaman kerja  $0,605 > 0,10$  dan etika kerja  $0,300 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24, 2025

Berdasarkan hasil pada Gambar 3, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk pola atau tren garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data berada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       | -.329                       | 2.534      | -.130 | .897 |                         |       |
|       | Budaya Kerja     | .216                        | .132       | 2.631 | .011 | .291                    | 3.439 |
|       | Pengalaman Kerja | .150                        | .068       | 2.195 | .034 | .605                    | 1.654 |
|       | Etika Kerja      | .658                        | .154       | 4.286 | .000 | .300                    | 3.336 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.24, 2025.

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

|       |                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
|       |                  | B                           | Std. Error |       |      |                         |       |
| 1     | (Constant)       | -.329                       | 2.534      | -.130 | .897 |                         |       |
| 2     | Budaya Kerja     | .216                        | .132       | 2.631 | .011 | .291                    | 3.439 |
| 3     | Pengalaman Kerja | .150                        | .068       | 2.195 | .034 | .605                    | 1.654 |
| 4     | Etika Kerja      | .658                        | .154       | 4.286 | .000 | .300                    | 3.336 |

a. Dependent Variable: Disiplin Ker  
 Sumber: Data diolah dengan SPSS v.24, 2025

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa :

1. Pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,631 > t_{tabel} 2,022$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan budaya kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,195 > t_{tabel} 2,022$  dan signifikan  $0,034 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
3. Pengaruh etika kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 4,286 > t_{tabel} 2,022$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

## Uji Simultant (Uji F)

**Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1015.834       | 3  | 338.611     | 51.412 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 256.864        | 39 | 6.586       |        |                   |
|       | Total      | 1272.698       | 42 |             |        |                   |

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.24, 2025

Berdasarkan Tabel 7, hasil menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , yaitu  $51.412 > 2,85$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini budaya kerja, pengalaman kerja dan etika kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .893 <sup>a</sup> | .798     | .783              | 2.56637                    |

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.24, 2025.

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat angka *Adjusted R Square* 0,783 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 78,3% disiplin kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh budaya kerja, pengalaman kerja dan etika kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 78,3\% = 21,7\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,631 > t_{tabel} 2,022$  dan signifikan  $0,011 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan budaya kerja yang kuat berarti pegawai dalam organisasi memiliki nilai keyakinan pada nilai-nilai budaya yang sama. Hal ini akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dimana pegawai merasa dihargai, sehingga timbul motivasi karyawan untuk loyal terhadap organisasi yang pada akhirnya mendorong mereka meraih disiplin kerja yang diinginkan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wati (2024), yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

### Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,195 > t_{tabel} 2,022$  dan signifikan  $0,034 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Intensitas pengalaman kerja ini banyak ditentukan oleh berbagai faktor antara lain: masa kerja, pengalaman kerja, ketrampilan serta relevansi pekerjaan yang pernah dilakukan. Jika ketrampilan tersebut lama tidak digunakan, maka ketrampilan yang dimiliki akan menurun sampai pada tingkat yang paling minimal. Semakin lama pengalaman kerja seorang pegawai, maka pegawai yang bersangkutan dapat mengidentifikasi hal-hal yang kurang dan mencoba untuk memperbaikinya. Dengan demikian diharapkan disiplin kerja yang bersangkutan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fajar (2023), yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

### **Pengaruh Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  4,286 > 2,022 dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan disiplin kerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja, sehingga akan berdampak positif pada disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurmega (2022), yang menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

### **Pengaruh Budaya Kerja, Pengalaman Kerja dan Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 51,412 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,85 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini budaya kerja, pengalaman kerja dan etika kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Budaya kerja yang nyaman dimana pegawai merasa dihargai, sehingga timbul motivasi pegawai untuk loyal terhadap organisasi yang pada akhirnya mendorong mereka meraih disiplin kerja yang diinginkan organisasi. Semakin lama pengalaman kerja seorang pegawai, maka pegawai yang bersangkutan dapat mengidentifikasi hal-hal yang kurang dan mencoba untuk memperbaikinya. Dengan demikian diharapkan disiplin kerja yang bersangkutan meningkat. Individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja, sehingga akan berdampak positif pada disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wati (2024), Fajar (2023) dan Nurmega (2022), yang menunjukkan bahwa budaya kerja, pengalaman kerja dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.
3. Etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.
4. Budaya kerja, pengalaman kerja dan etika kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara.

### **Saran**

1. Disarankan agar pimpinan organisasi untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas pegawai yang menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP dan selanjutnya disarankan pimpinan organisasi lebih memperhatikan pegawai yang tidak memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan solusi menciptakan budaya kerja yang positif, membentuk tim untuk menciptakan inovasi baru, dan membuat wadah untuk menyalurkan kreatifitas pegawai
2. Disarankan agar pimpinan organisasi untuk mempertahankan pegawai yang sigap dan tanggap dalam mengenali tanda-tanda kecelakaan dan selanjutnya disarankan pimpinan organisasi lebih memperhatikan pegawai yang tidak menguasai peralatan kerja yang disediakan organisasi. Dengan solusi memberi pelatihan kepada pegawai yang tidak menguasai peralatan kerja dan memberikan bimbingan kepada pegawai yang kurang cermat dan teliti terhadap tugas yang diberikan
3. Disarankan agar pimpinan organisasi untuk mempertahankan pegawai yang bekerja keras untuk mencapai target dan selanjutnya disarankan pimpinan organisasi lebih memperhatikan pegawai tidak memiliki keteguhan, ketegasan dalam menjalankan pekerjaan serta pengambilan keputusan. Dengan solusi memberikan pelatihan yang tepat untuk pegawai serta menumbuhkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Disarankan agar pimpinan organisasi untuk mempertahankan pegawai yang mampu membuat ide yang kreatif dan selanjutnya disarankan pimpinan organisasi lebih memperhatikan pegawai yang bekerja tidak akurat dan sering membuat kesalahan. Dengan solusi meningkatkan kualitas komunikasi antara pimpinan dan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bunga, Permata Sari dan Ranthy Pancasasti, (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. ISSN : 2686-0554.
- Darmawan., Dudit. (2020). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.
- Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. p-ISSN: 2775-6025 ; e-ISSN: 2775-9296.
- Fitirantini, (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2023, *Manajemen Edisi Kedua*, BPFE:Yogyakarta.
- Kobis, Nurul Khairunnisa. 2023. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne R. 2021. *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2014). Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9, p. 376 Halaman).
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2020. *Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga
- Siagian, T. S., & Ningrum, D. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Usaha Mikro Kecil Menengah*. *Academia.Edu*, 29. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_dan\\_Usaha/iT2qEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kelebihan+dan+kekurangan+umkm&pg=PA32&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_dan_Usaha/iT2qEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kelebihan+dan+kekurangan+umkm&pg=PA32&printsec=frontcover)
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://www.freepik.com/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Sugiyono (ed.); 1st ed.). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sutrisno, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244).
- Tika, Moh. Pabund. 2023. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wati, Putri Selvhia. 2024. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Balangan.

- Yanti, E. D. (2022a). (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik. *JCRS (Journal of Community Research and Service)*, 6(1), 2022. <https://doi.org/10.14710/jcrs.x.x.xxx-xxx>
- Yanti, E. D. (2022b). *Implementation of the Principles of Good Corporate Governance in an Effort to Improve the Performance of PT PLN ( Persero )*. 6(2), 204–209.