

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Drajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Negara**



**Oleh :**

**Made Sari  
07011381924181**

**JURUSAN ILMU ADIMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
PALEMBANG  
2023**

## PERNYATAAN ORISINALITAS


Saya yang bertabda tangan di bawah ini:

Nama : Made Sari  
Nim : 07011381924181  
Tempat dan Tanggal Lahir : Banyuasin, 20 Juni 2000  
Program Studi/Jurusan : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provonsi Sumatera Selatan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang di tetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di universitas sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan bukti ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang,  
Yang Membuat Pernyataan,  
  
Made Sari  
NIM. 07011381924181

# HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

## PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN

### SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik

Oleh:

**MADE SARI**  
07011381924181

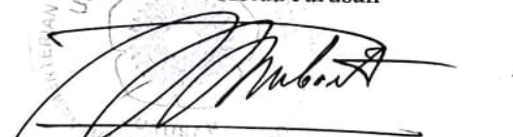
Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing, 03 Juli 2023

Pembimbing

**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos.,MPA**  
NIP. 196911101994011001



Mengetahui,  
Ketua Jurusan



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos.,MPA**  
NIP. 196911101994011001

**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI  
SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji  
pada Tanggal 18 Juli 2023  
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

**TIM PENGUJI SKRIPSI**

**Dr. M. Nur Budiyanto, S.SOS., MPA**  
**NIP. 196911101994011001**  
Ketua




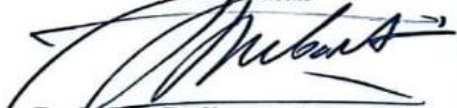
**Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP., M.AP**  
**NIP. 198701052015041003**  
Anggota



**Anang Dwi Santoso, S.AP., MPA**  
**NIP. 199310072019031012**  
Anggota



Mengetahui,

<p><b>Dekan FISIP UNRSI,</b>  <b>Prof. Dr. Alfitri, M. Si</b> <b>NIP. 196601221990031004</b></p>	<p><b>Ketua Jurusan</b>  <b>Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA</b> <b>NIP. 196911101994011001</b></p>
---	---

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

Tiada Yang Sulit Jika Hyang Widhi Memudahkan,  
Tiada Yang Berat Jika Hyang Widhi Meringankan, dan  
Tiada Yang Mampu Melawan Jika Hyang Widhi Bertindak.

**Atas Asungkarta Wara Nugraha  
Ida Sang Hyang Widhi Wasa,  
Skripsi ini saya persembahkan  
untuk:**

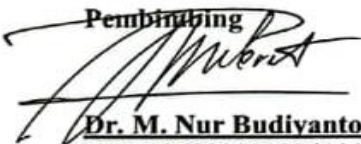
1. Kedua orang tua, Bapak Made Lunas dan Ibu Wayan Ranis.
2. Keluargaku, saudaraku, teman dan kerabat dekatku.
3. Teman-teman seperjuangan Administasi Publik 19
4. Almamaterku.

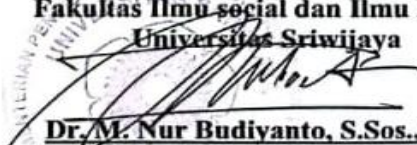
## ABSTRAK

Pegawai merupakan kekayaan utama sebuah organisasi, karena keikutsertaannya merupakan kunci dari berjalannya aktivitas sebuah organisasi, sehingga penting bagi organisasi untuk mengoptimalkan pegawai yang dimiliki sesuai dengan fungsinya agar dapat menjadi aset yang berkualitas, unggul dan wujud nyatanya dapat dilihat melalui prestasi kerja pegawai. Faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja dan budaya kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan, memahami dan menganalisis apakah pengalaman kerja dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera selatan dengan sampel sebanyak 70 responden yang ditentukan menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, Uji Simultan (Uji F), Uji Parsial (Uji t) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera selatan.

**Kata kunci: Pengalaman Kerja, Budaya Kerja, Prestasi Kerja**

Pembimbing

  
**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

Palembang, Juni 2023  
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya  
  
**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

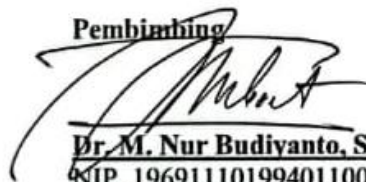


## ABSTRACT

*Employees are the main wealth of an organization, because their participation is the key to the running of an organization's activities, so it is important for organizations to optimize the employees they have according to their functions so that they can become quality, superior assets and the real manifestation can be seen through employee performance. Factors that can affect work performance in this study are work experience and work culture. This study aims to explain, understand and analyze whether work experience and work culture partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the National Unity and Politics Agency of South Sumatra Province. This study used quantitative methods with the help of the SPSS version 25 program. The population in this study were all employees of the National Unity and Politics Agency of South Sumatra Province with a sample of 70 respondents who were determined using the slovin formula. The data used in this study is primary data obtained through distributing questionnaires. The data analysis used is multiple linear regression analysis, Simultaneous Test (F Test), Partial Test (t test) and Determination Coefficient (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate that work experience and work culture partially and simultaneously have a positive and significant effect on work performance in the National Unity and Politics Agency of South Sumatra Province.*

**Keywords:** *Work Experience, Work Culture, Work Achievement*

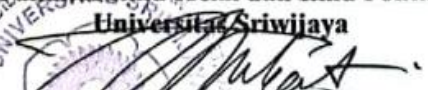
**Pembimbing**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos.,MPA**  
NIP. 196911101994011001

**Palembang, Juni 2023**

**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu social dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos.,MPA**  
NIP. 196911101994011001



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas Asung Kerta Wara Nugraha Ida Sang Hyang Widhi Wasa atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya serta Kesehatan jasmani dan rohani yang dilimpahkan kepada penulis sehingga dengan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa ada dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran selama pengerjaan skripsi ini, dan senantiasa memberikan petunjuk dalam menjalani kehidupan.
2. Orang tua, Ayah Made Lunas dan Ibu Wayan Ranis sebagai orang yang tak pernah berhenti memberikan dukungan selama perkuliahan dan mendoakan anaknya supaya dapat berhasil dan sukses dunia akhirat. Terima kasih atas doa, bantuan dan dukungannya baik yang bersifat moril maupun materil.
3. Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos.,M.PA selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Pembimbing



yang telah memberikan waktu untuk membimbing, memberikan saran dan masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Palembang.
6. Wayan Widiarta sebagai kakak pertama yang selalu mendukung saya selama perkuliahan sampai menyelesaikan skripsi ini.
7. Seri Harmurni sebagai kakak ipar yang selalu mendukung saya sampai menyelesaikan skripsi ini.
8. Nyoman Riki sebagai adik yang selalu mendukung dalam pembuatan skripsi ini.
9. Teman-teman dan sahabat sesama jurusan Administrasi Publik Angkatan 2019 atas Kerjasama dan kekompakannya serta saling mendukung satu sama lain.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyelesaian skripsi ini.

Palembang, Desember 2022

Penulis

Made Sari

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>__xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>__xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>__1</b>
1.1 Latar Belakang.....	__1
1.2 Rumusan Masalah.....	__8
1.3 Tujuan Penelitian .....	__9
1.4 Manfaat Penelitian .....	__9
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>__11</b>
2.1 Landasan Teori .....	__11
2.1.1 Administrasi Publik .....	11
2.1.2 Manajemen Sektor Publik .....	12
2.1.3 Prestasi Kerja .....	16
2.1.4 Pengalaman Kerja .....	21

2.1.5 Budaya Kerja .....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	35
2.3 Kerangka Pemikiran.....	38
2.3.1 Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Prestasi Kerja ..	38
2.3.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	39
2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	39
2.4 Hipotesis.....	40
<b>BAB III    METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Desain Penelitian .....	42
3.2 Definisi Operasional .....	42
3.3 Jenis dan Sumber Penelitian.....	45
3.4 Populasi dan Sampel .....	45
3.4.1 Populasi .....	45
3.4.2 Sampel.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
3.6.1 Uji Validitas dan Realibilitas .....	48
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	48
3.6.3 Regresi Linear Berganda .....	51
3.6.4 Uji Hipotesis .....	51
3.7 Sistematika Penulisan.....	52
<b>BAB IV    HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
4.1 Gambaran Umum Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi	

Sumatera Sealatan.....	55
4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian .....	55
4.4.2 Susunan Struktur Organisasi .....	59
4.1.3 Tugas Pokok Dan Fungsi .....	60
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	69
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	70
4.4 Pengujian Validitas dan Realibilitas.....	83
4.4.1 Pengujian Validitas .....	83
4.4.2 Pengujian Realibilitas .....	85
4.5 Pengujian Asumsi Klasik.....	87
4.5.1 Uji Normalitas Data .....	87
4.5.2 Regresi Linear Berganda.....	91
4.5.3 Uji Hipotesis.....	93
4.6 Pembahasan.....	95
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>99</b>
5.1 Kesimpulan .....	99
5.2 Saran .....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>104</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar 2 : Lokasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	55
Gambar 3 : Histogram Dependent Variable: Prestasi Kerja .....	87
Gambar 4 : PP Plot Uji Normalitas.....	88
Gambar 5 : Ascatterplot Dependent Variabel : Prestasi Kerja .....	91

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Hasil Pra Survei Mengenai Pengalaman Kerja Pada Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan ..	6
Tabel 2	: Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Kerja Pada Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan .....	7
Tabel 3	: Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 4	: Operasional Variabel .....	43
Tabel 5	: Sampel Penelitian.....	47
Tabel 6	: Jenis Kelamin.....	69
Tabel 7	: Usia.....	69
Tabel 8	: Pendidikan Terakhir .....	70
Tabel 9	: Masa Kerja .....	70
Tabel 10	: Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	71
Tabel 11	: Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Dengan Percaya Diri dan Efektif .....	71
Tabel 12	: Penilaian Responden Terhadap Indikator Lebih Cepat Menanggapi Tanda-Tanda .....	72
Tabel 13	: Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Dengan Tenang	74
Tabel 14	: Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Keras .....	75
Tabel 15	: Penilaian Responden Terhadap Indikator Berdedikasi .....	77
Tabel 16	: Penilaian Responden Terhadap Indikator Bertanggung Jawab .....	78
Tabel 17	: Penilaian Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja .....	79
Tabel 18	: Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif.....	81
Tabel 19	: Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja sama .....	82



Tabel 20 : Uji Validitas Pengalaman Kerja.....	83
Tabel 21 : Uji Validitas Budaya Kerja.....	84
Tabel 22 : Uji Validitas Prestasi Kerja.....	85
Tabel 23 : Uji Realibilitas Pengalaman Kerja .....	86
Tabel 24 : Uji Realibilitas Budaya Kerja .....	86
Tabel 25 : Uji Realibilitas Prestasi Kerja .....	86
Tabel 26 : Uji Normalitas .....	89
Tabel 27 : Uji Multikolinieritas .....	90
Tabel 28 : Regresi Linear Berganda .....	92
Tabel 29 : Uji Parsial .....	93
Tabel 30 : Uji Simultan .....	94
Tabel 31 : Koefiensi Determinasi .....	95

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian bagi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Selatan .....	104
Lampiran 2: Halaman Persetujuan Usulan Penelitian .....	107
Lampiran 3: Kartu Bimbingan Usulan Penelitian .....	108
Lampiran 4: Lembar Perbaikan Seminar Proposal.....	109
Lampiran 5: Surat Izin Penelitian dari Universitas Sriwijaya .....	110
Lampiran 6: Surat Izin Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.....	111
Lampiran 7: Kartu Bimbingan Skripsi.....	112
Lampiran 8: Lembar Perbaikan Ujian Komprehensif.....	113

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap pegawai harus lebih mudah beradaptasi dan menerima perubahan agar dapat bersaing di era global. Sebuah organisasi harus mampu bersaing dan bertahan. Setiap organisasi harus terus meningkatkan standar sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik adalah individu yang berpengetahuan, keterampilan, berkemampuan, dan berperilaku yang baik di tempat kerja (Gah & Syam 2021:124). Sumber daya manusia (SDM) dengan produktivitas tinggi diperlukan untuk mendukung pegawai yang berfokus pada teknologi. Tiga komponen utama manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah daya tarik, seleksi, dan pengembangan. Tujuan organisasi seharusnya adalah untuk menumbuhkan lingkungan yang mendorong kinerja pegawai. Karena pegawai yang ingin sukses dapat dan harus meningkatkan produktivitas yang tinggi untuk menghasilkan prestasi terbaik dalam pelaksanaan tugas mereka.

Perkembangan besar pemerintahan telah terjadi seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perwujudan demokrasi serta pemerintahan yang baik adalah salah satu dari transformasi ini. Masyarakat dan pemerintah di zaman modern selalu terobsesi untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, beretika, dan efektif.

Bagian penting dalam mendukung kinerja dan keberlanjutan organisasi dimainkan oleh Sumber daya manusia (SDM). Untuk mendongkrak efisiensi Sumber daya manusia di sebuah instansi, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik. Pengorganisasian yaitu aktivitas mengatur, membimbing, mengsinkronisasikan, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan yaitu manusia, bahan, uang dan mesin untuk mencapai tujuan. Tujuannya adalah untuk memelihara ketenagakerjaan dan meningkatkan kinerja serta performa dari para pegawai atau tenaga kerja (Sabrina, 2021:3). Semua anggota organisasi yang berkontribusi pada

operasinya disebut sebagai sumber daya manusia. Sumber daya utama organisasi, yaitu manusia, membutuhkan perhatian penuh, terutama dalam kondisi lingkungan yang tidak stabil (Hartini, 2022:10). Salah satu kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu seleksi pegawai untuk menyaring pekerja yang dianggap benar-benar layak dan kompeten untuk melakukan tugas-tugas yang dialokasikan untuk posisi tertentu. (Yunus dkk, 2022:137).

Pada dasarnya kemampuan itu terbatas, sedangkan kebutuhannya tidak terbatas (Hasibuan, 2014). Sebuah organisasi harus mampu mengembangkan sumber daya manusia, keuangan, material, dan fisiknya untuk memenuhi tujuannya jika ingin bertahan dan berkembang dalam lingkungan apa pun. Salah satu struktur yang mengumpulkan individu-individu yang biasanya disebut sebagai pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab dan peran utama mereka adalah organisasi. Sebuah organisasi harus memiliki kapasitas untuk mengelola perubahan yang akan sulit untuk dikelola. Salah satu syarat untuk mengatasi tantangan tersebut, sesuai dengan Pembukaan UUD 1945, adalah dengan membangun komitmen yang kuat yang diwujudkan dalam penerapan cita-cita peradaban bangsa yang luhur dan kaidah-kaidah tata kelola pemerintahan yang baik dalam mewujudkan tujuan bernegara dan berbangsa.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang berperan penting dalam menegakkan persatuan serta kesatuan bangsa dan negara, khususnya dalam rangka menjaga integritas bangsa untuk memperkuat pondasi Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Badan ini dibentuk berlandaskan Perda Provinsi Sumatera Selatan No. 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat. Tugas pokok Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan adalah membantu Gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah provinsi di bidang kesatuan bangsa dan politik, sesuai dengan Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Sumatera Selatan No. 2 Tahun 2021 tentang Susunan

Organisasi, Uraian Tugas, dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

Pegawai adalah komponen penting dalam suatu organisasi (Widyastuti dan Hasan, 2015:3). Pegawai adalah aset terbesar organisasi karena mereka sangat penting bagi kelancaran operasi. Setiap organisasi memiliki tujuan dan berjuang untuk mencapai kesuksesan komersial. Target yang ditentukan tidak akan tercapai tanpa kemampuan pegawai yang kuat. Hal ini terjadi sebagai akibat dari banyaknya pegawai yang tidak memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang membuat mereka tidak dapat mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan karena kinerja pegawai yang kurang baik (Anggeline dkk, 2019:442). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memaksimalkan tenaga kerja mereka sesuai dengan peran mereka sehingga mereka dapat berkembang menjadi aset terbaik, sebuah realisasi yang dapat ditunjukkan melalui output pekerja. Kemampuan organisasi untuk bertahan hidup didasarkan pada seberapa baik pekerjanya melakukan pekerjaan mereka.

Sunyoto, (2014:89) mengungkapkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai selama rentang masa tertentu sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya. Manajer atau atasan perlu sering melakukan studi kinerja untuk melihat hasil kinerja setiap pegawai di dalam organisasi. Praktik menilai kualitas, bakat, dan perkembangan pekerjaan pegawai serta memeriksa kinerja mereka selama periode waktu yang telah ditentukan dikenal sebagai evaluasi atau tinjauan kinerja. (Suryani dkk, 2020:3). Nawawi mendefinisikan prestasi kerja sebagai capaian hasil yang selaras dengan kebijakan serta pedoman yang relevan pada setiap tempat kerja (Suprayitno dkk, 2014:165). Wati (2020) menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan keterampilan dari pekerja itu sendiri. Durasi kerja seseorang disebut sebagai pengalaman kerja dapat berdampak pada bakat yang dimiliki. Lamanya masa kerja dan jenis pekerjaan yang telah dilakukan dapat digunakan untuk mengukur tingkat pengetahuan dan penguasaan keterampilan pegawai di tempat kerja.

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai "lamanya pegawai bekerja" oleh (Sutrisno, 2014:5). Dengan riwayat kerja yang lebih banyak, seorang individu lebih berkapasitas mengenali area yang membutuhkan perbaikan dan berupaya untuk memperbaikinya. Pengalaman kerja dapat mengindikasikan kecenderungan bahwa seseorang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang pada akhirnya akan memengaruhi seberapa baik kinerjanya di tempat kerja. Oleh karena itu, diharapkan performa kerja seorang pegawai akan meningkat seiring berjalannya waktu.

Selain pengalaman kerja, dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai dapat dilakukan melalui budaya kerja. Di dalam sebuah organisasi, mendefinisikan budaya dengan tingkat akurasi yang tinggi merupakan hal yang sangat menantang (Hati dan Saragih, 2018:2). (Siagian, 2013:67) Definisi budaya kerja diberikan sebagai berikut: "Budaya kerja adalah cita-cita yang menjadi kebiasaan serta dihasilkan dari adat istiadat, agama, norma, dan aturan yang menjadi keyakinan diri para pekerja atau instansi". Pegawai yang memiliki nilai-nilai budaya yang sama dikatakan memiliki budaya perusahaan yang kuat. Pegawai akan merasa lebih loyal kepada organisasi, yang akan meningkatkan dorongan mereka untuk melakukan jenis pekerjaan yang diharapkan organisasi. Hal ini akan menghasilkan lingkungan tempat kerja yang ramah di mana para pekerja merasa dihargai.

Dalam sebuah organisasi, budaya kerja saat ini menjadi masalah utama. Para pegawai harus mulai berbenah diri untuk menyikapi hal ini jika ingin agenda reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah dapat segera tercapai. Salah satu komponen yang perlu diamati dan diputuskan terlebih dahulu yaitu kualitas, yang mencakup masalah peningkatan profesionalisme pegawai dan masalah penciptaan lingkungan kerja yang lebih produktif. Diperkirakan bahwa dengan melakukan hal ini akan membantu para pegawai untuk menghentikan perilaku buruk. Menerapkan waktu masuk dan pulang kerja adalah salah satu contoh perilaku yang tidak baik yang sering terjadi. Banyak pekerja yang sering datang terlambat dari waktu yang dijadwalkan dan masih berada di luar ketika jam istirahat sudah



selesai. Tindakan tersebut kemudian seolah-olah menjadi sebuah tradisi yang "dibiarkan" dan/atau "ditoleransi" karena sering dilakukan dan jarang dipertanyakan oleh atasan (Widodo, 2020:3).

Mengingat hasil observasi (pengamatan) dan pra survei terdapat beberapa permasalahan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan, antara lain :

1. Pekerja kurang memiliki keahlian dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tanggung jawab.
2. Meskipun waktu masuk kerja telah ditentukan, pegawai sering datang terlambat ke tempat kerja.
3. Meskipun jam istirahat telah berakhir, pegawai masih berada di luar tempat kerja.

Berikut ini merupakan tabel hasil observasi (pengamatan) dan pra survei pengalaman dan budaya kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

**Tabel 1: Pra Survei Mengenai Pengalaman Kerja**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai yang memiliki pengalaman masa kerja	27	45%	33	55%	60	100%

*Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan, 2023*

Tabel 1 memperlihatkan masih banyak pegawai yang belum memiliki pengalaman kerja, sehingga berpengaruh terhadap prestasi pekerja yang kurang baik karena tidak didukung oleh pengalaman kerja.

Menurut penelitian sebelumnya, Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Ikbal dan Aprianti, 2020). penelitian ini menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki. Sebaliknya, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh semakin pendek masa kerjanya. Tingkat keahlian dan keterampilan akan semakin rendah jika terbatasnya pengalaman kerja.

Sementara itu, penelitian oleh Wariati dkk. (2015) menemukan bukti bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja merupakan satu komponen yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam bekerja. Pekerja yang memiliki pengalaman kerja akan lebih mudah untuk mendapatkan kinerja atau prestasi yang baik. Penelitian (Yunita et al., 2016) mengungkapkan pengalaman kerja berdampak baik terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pengalaman dalam bekerja sangatlah penting. Pegawai akan lebih cepat dan mudah menyelesaikan tugas-tugasnya karena sudah memiliki pengalaman yang lebih banyak di bidangnya.

**Tabel 2: Pra Survei Mengenai Budaya Kerja**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai selalu datang ke kantor dengan tepat waktu	26	43,3%	34	56,7%	60	100%
2	Pegawai selalu berada di kantor jam istirahat sudah selesai	28	46,7%	32	53,3%	60	100%

*Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan, 2023*

Tabel 2 di atas memperlihatkan meskipun jam istirahat telah berakhir, sejumlah besar karyawan tetap datang terlambat ke tempat kerja dan tetap berada di luar gedung. Hal inilah yang menarik minat para akademisi untuk meneliti bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan dan budaya kerja.

Penelitian sebelumnya (Annisa dan Adrial, 2021) mengungkapkan bahwa budaya tempat kerja berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai dapat terdorong untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan harapan berkat budaya perusahaan yang kuat. Kemudian (Handayani dkk, 2022) temukan bukti bahwa budaya tempat kerja memengaruhi produktivitas pegawai. Ketika aturan yang ditetapkan diikuti secara ideal dan konsisten, budaya tempat kerja yang kuat berdampak baik terhadap performa individu di tempat kerja. Suasana kerja yang lebih baik akan menghasilkan performa pekerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka peneliti ingin melaksanakan sebuah penelitian yang berjudul: **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada latar belakang masalah, yang meliputi :

1. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah pengalaman kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang didasarkan pada rumusan permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menjelaskan, memahami dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Untuk menjelaskan, memahami dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

- c. Untuk menjelaskan dan memahami apakah pengalaman kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoriti**

Memberikan kontribusi di bidang ilmu administrasi publik melalui kajian pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang bersangkutan dengan kinerja pekerja, prestasi kerja, serta pengalaman kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran evaluasi bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan agar lebih memperhatikan pengalaman kerja dan budaya kerja yang baik dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Ibrahim Yunus, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya (Teori)*. PT. Global Eksekutuf Teknologi.
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Dr. Harbani Pasolong, M. s. (2019). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Dr. Hartini, S.E., M. . (2022). *Dasar-Dasar Manajemen (Konsep dan Teori)*. CV. Media Sains Indonesia.
- Dr. Ir. H. Djoko Widodo, S.E., MM., MSi., C. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara.
- Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M. S. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Cetakan Pe). Umsu Press.
- Dr. Ni Kadek Suryani, S.E., S.I.Kom., M. ., Dr. Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, S.E., M. ., & Dr. Kadek Dewi Indah Sri Laksemimi, S.E., M. . (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia* (C. Pertama (ed.)). Nilacakra.
- Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123–136.  
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/1310>
- Handoko, T. Hani, (2017). *Manajemen* (Edisi Kedua). BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revi). Bumi Aksara.

- Hati, S. W., & Saragih, G. N. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan outsourcing pada PT pipa mas batam. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ikbal, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 549–563.  
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2732>
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Suprayitno, Syahrani, H., & Burhanuddin, H. (2014). Pengaruh Kompetisi Pegawai dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 2(2), 160–173.
- Widyastuti, P. and, & Hasan, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderating Pada Koperasi Pegawai Pln Sektor Priok. *Journal.Uta45jakarta*, 1–14.