

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT DAERAH KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Oleh:

PUTRI WULANDARI

NPM: 14.832.0114



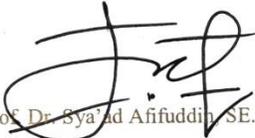
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2018

Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Kantor Dewan Perwakilan Rakyat
Kabupaten Langkat
Nama Mahasiswa : PUTRI WULANDARI
No. Stambuk : 14 832 0114
Program : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


(Prof. Dr. Sya'ad Afifuddin, SE.,M.Ec)

Pembimbing II


(Hesti Sabrina, SE.,M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan


(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan


(Dr. Hsan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Kantor DPRD Kabupaten Langkat”. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada kantor DPRD kabupaten Langkat yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan data berupa menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor DPRD kabupaten Langkat.

Hasil penelitian menunjukkan Etika kerja secara simultan berdasarkan hasil uji t maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3,497 > 2,005)$ dengan nilai signifikan $(0.001 < 0.05)$ maka disimpulkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, pengalaman kerja secara simultan berdasarkan uji t maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,222 > 2,005)$ dengan nilai signifikan $(0.031 < 0.05)$ maka disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan Berdasarkan uji F variable etika kerja dan pengalaman kerja diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(46,569 > 3,17)$ dengan nilai signifikan $(0.000 < 0.05)$ maka dapat disimpulkan bahwa, variabel etika kerja dan pengalaman kerja, secara bersama–sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang di peroleh adalah 0,642. Artinya 64,2% perubahan variable terikat (prestasi) dipengaruhi oleh variable bebas yakni etika dan pengalaman kerja. Terdapat variable lain yang mempengaruhi prestasi kerjs sebesar 35,8%.

Kata kunci : Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Work Ethics and Work Experience on Job Performance at Langkat District Legislative Office". The type of data in this study is asoatif is a study that is asking the relationship between two variables. The population in this study all employees at the office of Langkat district parliament which amounted to 55 people. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to all employees. The sample used in this study is all employees at the Langkat district parliament office.

The result showed that work ethics simultaneously based on result of t test hence obtained $t_{\text{arithmic}} > t_{\text{table}}$ that is $(3,497 > 2,005)$ with significant value $(0.001 < 0.05)$ hence concluded that work ethics variable have positive and significant effect to work performance, based on t test it is obtained $t_{\text{arithmic}} > t_{\text{table}}$ that is $(2,222 > 2,005)$ with significant value $(0.031 < 0.05)$ it is concluded that the variable of work experience have a positive and significant impact on work performance and Based on the test F work ethics variable and work experience obtained $F_{\text{calculate}} > F_{\text{table}}$ that is $(46,569 > 3,17)$ with significant value $(0.000 < 0.05)$ hence can be concluded that, work ethics variable and work experience, together have positive and significant effect to work performance. Based on the calculation of the coefficient of determination, it can be seen that the value of R Square obtained is 0.642. This means that 64.2% change in the dependent variable (achievement) is influenced by the independent variables of ethics and work experience. There are other variables that affect job performance by 35.8%.

Keywords: Work Ethics, Work Experience and Job Performance

KATA PENGANTAR

Bismilahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil ‘Alamin, dengan mengucapkan segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beserta sahabat-sahabat fillah yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat”**.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang Agusnawan & Ibunda tercinta Listiati atas jerih payah dan do’anya selama ini kepada penulis, serta yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan masukan-masukan kepada penulis.
6. Bapak Prof. Dr. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah membantu dan mengevaluasi skripsi saya agar tersusun dengan baik.
7. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah memberikan ilmu baru dan pengalaman terbaik serta keihklasannya, sehingga tersusun skripsi ini.
8. Ibu Dra. Isnaniah, LKS, MMA selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Pegawai/karyawan yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
11. Kepada Andre Agassi dan Subki Al bughuri (Adik) yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
12. Keluarga, terima kasih atas motivasi, do'a dan bantuan kalian selama ini.

13. Kepada sahabat-sahabatku (Aulia Atika, Diah Cahyani, Isni Athika, Siti Arbiyanti, Nico Aprila Siregar, Dicky Kurniawan, M. Zulfikar Ariandi, Deri Ermanandes) dan seluruh teman-teman seperjuanganku dan seluruh teman-teman di program studi manajemen angkatan 2014, semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata, penulis harapkan semoga segala bantuan yang di berikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa, Amin yarobbal alamin.

Medan, April 2018

Putri Wulandari

Daftar Isi

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	ix
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II: LANDASAN TEORITIS	
A. Etika Kerja	
1. Pengertian Etika Kerja	8
2. Perbedaan Etika dan Etiket	9
3. Pengertian Etika Kerja	10
4. Fungsi Etika Kerja.....	10
5. Indikator Etika Kerja.....	11
B. Pengalaman Kerja	
1. Pengertian Pengalaman Kerja	15
2. Manfaat Pengalaman Kerja	15
3. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja	16
4. Indikator Pengalaman Kerja.....	17
C. Prestasi Kerja	
1. Pengertian Prestasi Kerja	19
2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	20

3. Penilaian Prestasi Kerja.....	20
4. Faktor Penilaian Prestasi Kerja	22
5. Metode Penilaian Prestasi Kerja	23
D. Indikator Prestasi Kerja.....	24
E. Penelitian Terdahulu	26
F. Kerangka Konseptual	28
G. Hipotesis.....	29

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian	
a. Jenis Penelitian.....	30
b. Lokasi Penelitian.....	30
c. Waktu penelitian	30
B. Populasi dan Sampel	
a. Populasi.....	31
b. Sampel.....	31
C. Defenisi Operasional.....	32
D. Jenis Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisi Data	
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	
a. Uji validitas	35
b. Uji reliabilitas.....	35
2. Uji Statistik.....	36
3. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Normalitas.....	36
b. Uji Multikolinieritas	37
c. Uji Heteroskedastisitas.....	37
4. Uji Hipotesis	
a. Uji Parsial (Uji t).....	37
b. Uji Simultan (Uji F)	37

5. Uji Koefisien Determinasi	37
------------------------------------	----

BAB IV: PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Ringkas DPRD	39
2. Struktur Organisasi Perusahaan	41
3. Penyajian Data Responden.....	42
4. Penyajian Data Angket Responden	43

B. Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas	
a. Uji Validitas	51
b. Uji Reliabilitas.....	52
2. Uji Statistik.....	52
3. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Multikolinieritas	56
c. Uji Heteroskedastisitas.....	56
4. Uji Hipotesis	
a. Uji Parsial (Uji t).....	58
b. Uji Simultan (Uji F)	59
5. Uji Koefisien Determinasi.....	60

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul / Teks	Halaman
Tabel II .1	Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel III .1	Rincian Waktu Penelitian.....	30
Tabel III .2	Defenisi Operasional Variabel.....	32
Tabel III .3	Instrumen Skala Likert.....	35
Tabel IV .1	Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel IV .2	Usia Responden.....	42
Tabel IV .3	Anda pegawai yang tepat waktu dalam bekerja.....	43
Tabel IV .4	Sifat Bertanggung Jawab ada dalam diri anda.....	44
Tabel IV .5	Sifat Jujur dikantor Anda Bekerja, Melekat Erat didalam Diri Para Pegawai.....	44
Tabel IV .6	Percaya Diri Selalu Anda Terapkan Dikantor Anda Bekerja.....	45
Tabel IV .7	Dilingkungan Anda Bekerja Terjalin Hubungan Komunikasi yang Baik.....	45
Tabel IV .8	Pengetahuan Tentang Pekerjaan Cukup Luas ada didalam Diri Anda, Sehingga tidak Terganggu dengan Lingkungan Baru.....	46
Tabel IV .9	Keterampilan Sangat Luas, Sehingga Anda tidak Terganggu dengan Tugas yang diberikan Oleh Atasan Walaupun itu Sangat Rumit.....	46
Tabel IV .10	Anda Sebagai Pegawai yang Menguasai Pekerjaan dan Peralatan Kantor.....	47
Tabel IV .11	Dengan Pengetahuan Tinggi, anda bekerja dengan Tenang dan tidak Terburu-buru.....	47
Tabel IV .12	Dikantor Anda Melakukan Pembagian Tugas dengan Tingkat Pengalaman Kerja Pegawai.....	48
Tabel IV .13	Kantor Anda Memberikan Apresiasi Terhadap Karyawan yang Berkualitas.....	48
Tabel IV .14	Pegawai Selalu Memenuhi Target Pekerjaan yang diberikan Kantor.....	49

Tabel IV .15	Pegawai dikantor Anda Selalu disiplin dalam Bekerja Maupun Masuk/Keluar Kerja.....	49
Tabel IV .16	Anda Selalu Menyelesaikan Tugas Pekerjaan yang diberikan Tanpa Menunggu Perintah Atasan.....	50
Tabel IV .17	Pegawai Saling Berkomunikasi dan Kompak dalam Pekerjaan dikantor Anda.....	50
Tabel IV .18	Estimasi Uji Validitas.....	51
Tabel IV .19	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y.....	52
Tabel IV .20	Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel IV .21	Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel IV .22	Uji Parsial (Uji t).....	58
Tabel IV .23	Uji Simultan (Uji F).....	60
Tabel IV .24	Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul / Teks	Halaman
Gambar II .1	Kerangka Konseptual.....	28
Gambar IV .1	Struktur Organisasi DPRD Kabupaten Langkat.....	41
Gambar IV .2	Histogram.....	54
Gambar IV .3	Normal Probability Plot.....	55
Gambar IV .4	Grafik Scatterplot.....	57

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional yang dilakukan oleh bangsa Indonesia adalah pembangunan manusia seutuhnya yang bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sumber daya manusia yang mampu, cakap dan trampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal dalam suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun swasta.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia/pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja.

Selain lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja juga memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan pencapaian organisasi. Perilaku organisasional sebagai ilmu dasar aplikasi kebijakan manajemen sumber daya manusia (SDM) telah memfasilitasi berbagai kajian empiris mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja.

Etika dalam perkembangannya sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi bagaimana ia menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Itu berarti etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup ini. Etika pada akhirnya membantu kita untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang perlu kita lakukan dan yang perlu kita pahami bahwa etika ini dapat diterapkan dalam segala aspek atau sisi kehidupan kita, dengan demikian etika ini dapat dibagi menjadi beberapa bagian sesuai dengan aspek atau sisi kehidupan manusianya.

Pada dasarnya pengertian etika apabila diartikan intinya sama saja yaitu hal yang berkaitan dengan perilaku baik dan benar dalam kehidupan manusia. Etika merupakan dasar yang penting di dalam pergaulan serta menjadi landasan penting bagi sebuah peradaban yang akan menjadi kesan mendalam dan terpatritus di benak seseorang. Etika bukan hanya sekedar penampilan fisik, tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mendukung seseorang untuk menampilkan sosoknya yang memiliki etika yang tinggi.

Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu mengingatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan *etos* kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-

masuk ide di tempat bekerja kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong pegawai untuk datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi makan diharapkan prestasi kerja pegawai meningkat.

Untuk etika di kantor memiliki perbedaan yang lebih rumit dari pada etika di tempat-tempat informal lainnya. Dimana etika ini erat kaitannya dengan hubungan antara atasan dan bawahan. Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat kerja keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang di miliki seseorang kadang-kadang lebih di hargai dari pada tingkat pendidikan yang menulang tinggi.

Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas bagi seorang pekerja yang memiliki pengalaman kerja. Tingkat pendidikan seorang pekerja sangat penting dalam melihat bagaimana produktivitas kerja yang di miliki seorang pekerja, karena semakin tinggi pendidikan yang di miliki seorang pekerja maka dapat menunjang kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan tersebut. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi pembangunan ekonomi nasional di suatu negara.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja maka prestasi kerja pun akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.

Etika dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia yang di lakukan oleh perusahaan di mulai dari penarikan, seleksi, dan pengembangan. Perusahaan harus memusatkan pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja karyawannya. Karena produktifitas yang tinggi dapat dapat selalu meningkat dan harus di dukung oleh karyawan yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya. Karyawan yang baik juga perlu di kembangkan melalui pemberian motivasi kerja agar terciptanya prestasi kerja, dan prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan.

Prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kerja seseorang secara periodik. Timbulnya prestasi kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik bersumber dari dalam diri seseorang (*motivasi internal*) maupun berasal dari luar diri seseorang (*motivasi eksternal*). Kunci keberhasilan seorang manajer dalam mengarahkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor tersebut sedemikian rupa sehingga

menjadi daya pendorong yang efektif. Untuk itu kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non material hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawannya di harapkan tinggi.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat merupakan sebuah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah kabupaten/kota. Untuk Etika kerja yang sering muncul dalam kantor disebabkan karena pegawai melanggar etika berdampak dari kantor antara lain melakukan kecurangan dalam menggunakan fasilitas atau kecurangan memberikan informasi terhadap atasan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul **“PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN LANGKAT”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten langkat?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten langkat?
3. Apakah etika kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten langkat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja secara bersama sama terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan manajemen sumber daya manusia khusus tentang pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan sebagai bahan masukan bagi pihak kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat mengenai pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian pada objek atau masalah yang sama dimasa yang akan datang, maupun untuk penelitian lanjutan.

4. Bagi Universitas Medan Area

Penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada di Universitas Medan Area, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Etika Kerja

1. Pengertian Etika

Menurut Ernawan (2007:2) "etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia". Etika hendak mencari, tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum.

Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang telah dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Menurut Ernawan (2007:2) "etika merupakan salah satu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu".

Menurut Simorangkir (2007:3) "etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial

sehingga dapat menetapkan antara untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup".

2. Perbedaan Etika dan Etiket

Sering kali dua istilah tersebut disamakan artinya, padahal terdapat perbedaan yang sangat mendasar antara keduanya. Dari asal katanya etika berarti perilaku sedangkan etiket berarti sopan santun. Pengertian etika berbeda dengan etiket. Etiket berasal dari bahasa Perancis *setiquette* yang berarti tata cara pergaulan yang baik antara sesama manusia. Sementara itu etika berasal dari bahasa latin yang berarti falsafah moral dan merupakan cara hidup yang benar dilihat dari sudut pandang budaya, susila, dan agama.

Menurut Ernawan (2007:7) perbedaan etika dan etiket adalah:

- a. *Etiket* menyangkut cara suatu melakukan perbuatan yang harus dilakukan manusia. Diantaranya beberapa cara yang mungkin, etiket menunjukkan cara yang tepat yaitu cara yang diharapkan serta ditentukan dalam suatu kalangan tertentu.
- b. *Etiket* tidak terbatas pada cara dilakukannya suatu perbuatan. Etika menyangkut pilihan yaitu apakah perbuatan boleh dilakukan atau tidak.
- c. *Etiket* hanya berlaku dalam pergaulan pada suatu kelompok tertentu. Bila tidak ada saksi mata, maka etiket tidak berlaku.
- d. Etika selalu berlaku dimana saja dan kapan saja, meskipun tidak ada saksi mata, tidak tergantung pada ada dan tidaknya seseorang.
- e. *Etiket* bersifat relatif artinya yang dianggap tidak sopan dalam suatu kebudayaan, bisa saja di anggap sopan dalam kebudayaan lain.
- f. *Etiket* bersifat absolut. Prinsip-prinsipnya tidak dapat ditawar lagi dan harus

dilakukan.

3. Pengertian Etika Kerja

Rudito (2007:45), "etika sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi".

Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Rudito (2007:35) "yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang di dasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu" . Hal ini sesuai dengan pendapat Supardan (2009:29) "yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka". Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Ernawan (2007:14) "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 prestasi kerjanya atau kinerja. 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.

4. Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan (2007:14) fungsi etika kerja adalah:

1) Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan

2) Penggairah dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3) Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar.

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

5. Indikator-Indikator Etika Kerja

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan para ahli etika kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1) Tepat Waktu

Tepat Waktu merupakan perilaku yang taat pada ketentuan waktu yang mengikat dalam melaksanakan pekerjaan serta memahami dan mengetahui betapa berharganya waktu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang tepat waktu adalah guru yang menunjukkan sikap :

- a. Taat kepada ketentuan waktu.
- b. Memahami waktu dalam melaksanakan tugas.

2) Tanggung Jawab

Panglaykin dan Tanzil (1999 ; 67) menjelaskan bahwa tanggung jawab mempunyai tiga aspek antara lain :

- a. Tanggung jawab sebagai penentu kewajiban yang harus dilakukan
- b. Tanggung jawab sebagai penentu kewajiban
- c. Tanggung jawab sebagai kewibawaan.

Mayani (2004 ; 157) menyatakan tanggung jawab pribadi tercermin dari kemampuan mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri, mampu memahami diri, mengelola diri, mengendalikan diri dan mengahrgai serta mengembangkan diri. Dari pengertian diatas dapat diuraikan bahwa guru yang bertanggung jawab menunjukkan sikap :

- a. Patuh pada tata tertib
- b. Mengutamakan kepentingan dinas
- c. Menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktunya dan
- d. Berani mengambil resiko

3) Jujur

Tamara (2001 ; 192) Menyatakan jujur pada diri sendiri juga berarti kesungguhan yang amat sangat untuk meningkatkan dan mengembangkan misi dan bentuk keberadaannya (mode of existence). Untuk memberikan yang tertinggi bagi orang lain, menampakkan dirinya sejati, apa adanya (at is us), lueus, bersih dan ontentik dan menyadari bahwa keberadaannya hanya punya makna apabila memberikan manfaat bagi orang lain secara terbuka (transparan), tanpa kepalsuan, apalagi menyembunyikan fakta-fakta kebenaran atau memanipulasi.

4) Percaya Diri

Sebagai hasil dari berfungsinya dengan baik kekuatan diri dalam pribadi seseorang, maka timbul yang disebut percaya diri. Percaya diri tidak saja menuntut kesadaran akan nilai dan kesadaran untuk memerlukan pula untuk pengendalian kehendak tetapi memerlukan pula untuk bebas dari halangan seperti suasana hati, perasaan rendah diri, dan bebas dari emosi diri sendiri. Bekerjasama dengan orang lain dan memanfaatkan waktu senggang.

5) Komunikasi

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga bisa dipahami dengan mudah. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berita atau pesan dari dua orang atau lebih supaya pesan yang dimaksud bisa dipahami.

Salamun Dkk (1995 : 45) mengemukakan indikator indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etika kerja diantaranya :

1. Kerja Keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mau bekerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan

tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditemukan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

6. Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

B. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2014 : 24) Pengalaman Kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dimiliki. Pengalaman hanya bisa di dapat dari tempat kerja.

Menurut Sutrisno (2009 : 158) Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2. Manfaat dari Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman, hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, memperoleh penghasilan (Soekarno, 2007 : 31). Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka

seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya,
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih.

3. Faktor faktor pengalaman kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka di pikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani T. Handoko (2001 : 241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.
Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

4. Indikator-indikator pengalaman kerja

Menurut Foster (2001 : 43), ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

- 1). Lama waktu / masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- 2). Tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- 3). Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4). Bekerja dengan tenang

Dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sehari-hari, ketenangan merupakan faktor kunci yang harus selalu diupayakan ada dalam diri setiap karyawan. Bagaimana bisa bekerja dengan baik bila diri berada dalam kondisi yang tidak tenang? Ketenangan pada diri seseorang tentu saja tidak hanya menyangkut ketenangan batin tapi ketenangan fisik juga tak kalah penting.

5). Jenis tugas

Pengalaman seseorang dalam menjalankan tugas dip perusahaan sangat penting memperhatikan tanggung jawab. Pembagian tugas pasti berbeda dalam organisasi ataupun perusahaan, dimana peran seseorang yang memiliki pengalaman kerja berbeda pekerjaan dengan yang minim akan pengalaman. Dikarenakan seseorang yang sudah memiliki jiwa pengalaman kerja yang cukup akan lebih mengerjakan yang terpenting dahulu dari yang kurang pengalaman.

Menurut Ahmad (2007 : 57) indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis Tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan, pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Bernardin dan Russel (2006 : 59), bahwa "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activities during a specified time priod*". (Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama priode waktu tertentu).

Menurut Rivai (2006 : 78) "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika".

2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi, Menurut Mangkunegara , 2009 : 23) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai untuk mengetahui prestasi kerja para pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan prestasi kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari

hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan prestasi kerja pegawai, manajemen perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Prestasi kerja yang baik akan memberikan keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan. Prestasi kerja pegawai akan mempengaruhi kualitas produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan.

Penilaian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2004 : 44) adalah "Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". Menurut Mangkuprawira (2004 : 22), penilaian prestasi kerja pegawai memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan organisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1) Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik prestasi kerja bermanfaat bagi pegawai, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki prestasi kerja

2) Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.

3) Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu dan antisipatif lainnya misalnya dalam bentuk penghargaan

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Prestasi kerja mengindikasikan sebuah kebutuhan dan melakukan pelatihan kembali. Setiap pegawai hendaknya mampu mengembangkan diri.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi kerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir

spesifik pegawai

6) Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya prestasi kerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen Sumber Daya Manusia.

7) Ketidak akuratan informasi

Prestasi kerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana Sumber Daya Manusia atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidak tepatan dalam keputusan gaji pegawai, pelatihan dan keputusan konseling.

4. Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Simamora (2004 : 65) "Ada 3 hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta prilaku-prilaku inovatif dan spontan". Sedangkan menurut Werther dan Davis (2003) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan agar dapat lebih dipercaya dan objektif, maka perlu dilakukan batasan atau faktor-faktor penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- 1) *Performance*, yaitu hasil atau pencapaian tugas dalam jabatan
- 2) *Competency*, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan
- 3) *Job behavior*, kesediaan untuk menampilkan perilaku dan mentalitas yang mendukung peningkatan prestasi kerja.
- 4) *Potency*, yaitu kemampuan pribadi yang akan dikembangkan Menurut Sutrisno (2009 : 19), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu:
 - a. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh

mana pengawasan dilakukan.

- b. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
 - c. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
 - d. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

5. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (2002 : 51) mengelompokkan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

Metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu, kemudian dibagi atas:

- a. *Rating Scales*, pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.
- b. *Checklist*, pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.
- c. *Critical review method*, pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.
- d. *Performance test and observation*, pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan

pengetahuan.

e. *Comparative evaluation approach*, pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

f. *Future – oriented appraisal method*, merupakan metode penilaian berorientasi pada prestasi pegawai dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan yang dibagi menjadi :

6. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2002 : 33) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000 : 99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

2. Kuantitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja

3. Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Dalam buku Suyanto (2012 : 22) disebutkan beberapa indikator prestasi kerja :

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, tugas-tugas tambahan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap, menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap sesama rekan kerja, atasan dan seberapa kuat tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya.

Tabel II .1

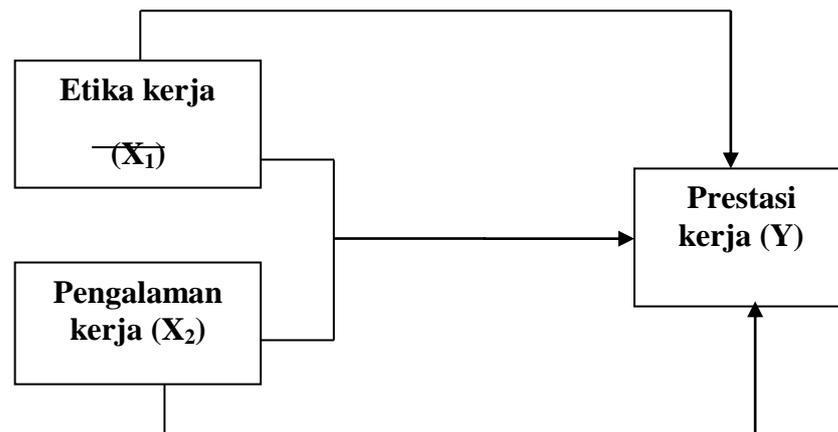
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sri harmini (2007)	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis pertama (Ha) menunjukkan bahwa koefisien nilai t hitung > t tabel (2,494 > 1,664). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ha diterima. Artinya, pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2.	Subiyanto (2016)	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja	etika kerja terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,39 sebagaimana terlihat dalam Path diagram Warps PLS dan signifikan ditunjukkan dengan

			<p>nilai $P < 0,00$. Hasil ini membuktikan hipotesis dalam penelitian ini yaitu etika kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja</p>
3.	<p>Fikria Inswandaniar (2016)</p>	<p>Pengaruh Etika, Stres Dan Pengalaman Kerja Terhadap prestasi Karyawan Pada PT Antraxz Clothing Garment</p>	<p>hasil analisis regresi linier berganda terdapat p-value sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, yang berarti H_0 ditolak. Jika p-value $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Artinya, secara simultan etika, stres dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan</p>
4.	<p>Bina Ikhlas Setyawati 2010</p>	<p>Pengaruh pengalaman dan Upah Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Perusahaan Roti Berkah di Surakarta</p>	<p>Upah kerja berpengaruh positif dan signifikan dibandingkan faktor pengalaman terhadap prestasi kerja pada perusahaan Roti Berkah di Surakarta</p>
5.	<p>Farda (2014)</p>	<p>Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang A.Rifai Palembang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini bahwasannya Prestasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang A.Rifai Palembang</p>

E. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu etika kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuisisioner yang diberikan kepada pegawai Kantor dewan perwakilan rakyat daerah Kabupaten Langkat.



Gambar II .1 : kerangka konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etika kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor dewan perwakilan rakyat kabupaten langkat.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor dewan perwakilan rakyat kabupaten langkat
3. Etika Kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor dewan perwakilan rakyat kabupaten langkat.
- 4.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiono (2009:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu kedua variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat, Jalan T. Amir Hamzah No. 2 Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

3. Waktu Penelitian

Uraian penelitian yang sudah dilaksanakan oleh penulis dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel III.1
Jadwal Penelitian

No	JenisKegiatan	Bulan					
		Des 2017	Jan 2017	Feb 2018	Mar 2018	Apr 2018	Mei 2018
1.	Penyusunan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengambilan Data/survey						
4.	Pengumpulan Data						
5.	Seminar Hasil						
6.	PenyelesaiandanBimbinganSkripsi						
7.	PengajuanSidangMejaHijau						

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiono (2009:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat yang berjumlah 120 orang dibagian umum.

2. Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiono (2009:73) adalah Penelitian sebagian kecil dari elemen-elemen tertentu suatu populasi atau populasi yang menjadi sumber daya atau sebagai wakil dari suatu populasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik slovin, yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan sampel yang digunakan sebanyak 55 orang diambil dari 100 orang sebagai pouplasinya, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance* 10%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{120}{1 + 100 \times 0,1^2} \\ &= \frac{120}{2,2} \\ &= 55 \end{aligned}$$

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yang sama. Penelitian ini dibagi tiga variabel yaitu disiplin, pengawasan kerja variabel bebas dan kinerja karyawan variabel terikat. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

Tabel III .2
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Etika Kerja (X ₁)	etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga dapat menetapkan antara untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup. Simorangkir (2007:3)	a.TepatWaktu b.TanggungJawab c.Jujur d.PercayaDiri e. Komunikasi	L I K E R T
Pengalaman Kerja (X ₂)	Pengalaman Kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dimiliki. Pengalaman hanya bisa di dapat dari tempat kerja. Handoko (2014 : 24)	a.Lama waktu/ masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja c.Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan d. Bekerja dengan tenang e. Jenis Tugas	L I K E R T

Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Rivai (2006 : 78)	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Disiplin Kerja d. Inisiatif e. Kerjasama	L I K E R T
--------------------	---	--	----------------------------

D. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan penulis adalah:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari literature dan buku-buku bacaan yang erat hubungannya dengan objek penelitian melalui :

- Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Melalui studi untuk memperoleh keterangan-keterangan dari buku-buku yang sesuai dengan judul penelitian. Penelitian kepustakaan ini dengan

dilakukan melalui studi dokumentasi yaitu dengan melihat literatur-literatur dan bahan tulisan perusahaan sebagai masukan dalam penelitian.

2. Data Primer

- Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan maksudnya adalah memperoleh data dengan cara pengamatan langsung ke lokasi riset/penelitian yaitu terdiri dari tiga cara :

a. Teknik Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi/data yang dibutuhkan dalam penelitian ini:

b. Pengamatan (*Observation*)

Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan judul penelitian di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Langkat.

c. Angket (*Questioner*)

Yaitu memperoleh data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan tentang penelitian pada responden.

Pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiono(2009:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini, maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari Tabel 3.3 berikut :

Tabel III .3
Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiono (2009:87)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengajuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah *metode Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan

rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,021 s.d 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

2. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan rumus menurut Sugiono (2009:204) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Prestasi Kerja)
- X₁ = Variabel bebas (Etika Kerja)
- X₂ = Variabel bebas (Pengalaman Kerja)
- a = Bilangan Konstanta
- b = Koefisien Regresi

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006:92).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (secara Parsial)

Uji hipotesis menggunakan uji signifikan parsial (uji t). Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian ini adalah :

$$T_{hitung} > t_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

b. Uji F (secara Simultan)

Uji hipotesis menggunakan uji signifikan simultan (uji F). Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara simultan antar variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap

konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian ini adalah :

$$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}$$

$$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0 \text{ diterima}$$

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin dan Russel, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang, Sukoco, Bandung: Armico.
- Bill Foster dan Karen R. Seeker, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Penerbit: PT. Toko Gunung Agung Tbk Jakarta 2001.
- Edy, Soekarno, 2007. *Sistem Pengendalian manajemen: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ernawan, Erni R, 2007, *Business ethics etika bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit anda, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hani, T. Handoko, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Syafri, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Panglaykin J dan Hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rudito, Bambang, 2007, *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab sosial perusahaan di Indonesia*. Cetakan Pertama, Bandung: Rekayasa Sains.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma, 2003, *Research methods for bussines a skill building approach (4th ed)*. Newyork : John Willey
- Siagian, Sondang P. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Bilson 2004, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Penerbit Gramedia, Jakarta
- Sugiyono, 2004, *Metode penelitian bisnis*, Penerbit Cv. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2008, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Penerbit Cv. Alfabeta, Bandung
- Supardan, Dadang. 2009. *Pengantar Ilmu Sosial Sebuah Kajian Pendekatan Struktural*. Editor: Rini Rachmatika. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tamara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001.

KUESIONER
PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI KANTOR DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN LANGKAT

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini.

I. DATA RESPONDEN

(No.

Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 – 30 Thn b. 31 – 40 Thn c. 41 – 50 Thn
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng / checklist (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban setiap pertanyaan yang diterapkan.

KETERANGAN

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| N | = Ragu-ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III. DAFTAR PERYATAAN

1. Variabel Bebas Etika Kerja (X1)

No	KETERANGAN	SS	S	N	TS	STS
1	Anda pegawai yang tepat waktu dalam bekerja					
2	Sifat bertanggung jawab ada didalam diri anda					
3	Sifat jujur dikantor anda bekerja, Melekat erat didalam diri para Pegawai					
4	Percaya diri selalu anda terapkan Dikantor anda bekerja					
5	Dilingkungan anda bekerja terjalin Hubungan komunikasi yang baik					

2. Variabel Bebas Pengalaman Kerja (X2)

No	KETERANGAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pengetahuan tentang pekerjaan cukup Luas ada didalam diri anda, sehingga Tidak tertangu dengan lingkungan baru					
2	Keterampilan sangat luas,sehingga anda tidak terganggu dengan tugas yang diberikan oleh atasan walaupun itu sangat rumit					
3	Anda sebagai pegawai yang menguasai Pekerjaan dan peralatan dikantor					
4	Dengan pengetahuan tinggi,anda bekerja dengan tenang dan tidak terburu-buru					
5	Dikantor anda melakukan pembagian Tugas dengan tingkat pengalaman kerja pegawai					

3. Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)

No	KETERANGAN	SS	S	N	TS	STS
1	Kantor anda memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berkualitas					
2	Pegawai selalu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kantor					
3	Pegawai dikantor anda selalu disiplin dalam bekerja maupun masuk/keluar kerja					
4	anda selalu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan tanpa menunggu perintah atasan					
5	Pegawai saling berkomunikasi dan kompak dalam pekerjaan dikantor anda					

LAMPIRAN

Tabulasi Data Variabel Etika Kerja (X1)

No	Etika Kerja (X1)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	3	4	4	4	19
2	3	3	4	4	5	19
3	4	3	5	5	4	21
4	5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	4	4	22
6	5	4	5	5	5	24
7	4	3	4	4	4	19
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	3	4	4	3	4	18
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	2	3	14
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	5	5	3	4	4	21
16	4	4	5	4	4	21
17	3	3	3	3	3	15
18	4	3	4	3	3	17
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	3	4	4	3	4	18
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	3	3	4	4	18
25	3	4	3	4	3	17
26	4	4	3	4	5	20
27	3	3	3	3	3	15
28	5	5	5	5	5	25
29	4	5	4	5	5	23
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	5	4	5	22
39	4	4	4	4	4	20

40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	5	4	5	22
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	3	3	3	15
47	4	4	4	4	4	20
48	5	4	5	4	4	22
49	4	4	3	4	4	19
50	3	3	4	3	4	17
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	4	4	20
53	3	3	3	3	3	15
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20

Tabulasi Data Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No	Pengalaman Kerja (X2)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	5	5	22
3	4	4	5	5	4	22
4	3	5	5	4	5	22
5	3	5	5	4	4	21
6	3	4	5	3	4	19
7	3	4	4	3	4	18
8	3	4	3	3	3	16
9	3	3	3	3	3	15
10	2	4	4	4	4	18
11	3	2	2	3	2	12
12	3	3	3	2	3	14
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	4	3	16
15	3	3	4	4	5	19
16	3	3	3	4	3	16
17	3	3	3	3	3	15
18	3	4	4	3	3	17
19	4	4	4	4	4	20
20	3	3	4	4	4	18
21	4	5	4	4	3	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	5	4	4	21
24	4	5	5	4	4	22

25	2	3	4	4	3	16
26	3	3	3	5	4	18
27	3	3	3	4	3	16
28	5	5	5	5	5	25
29	3	5	5	3	5	21
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	4	4	21
38	4	4	4	4	4	20
39	3	4	4	4	4	19
40	4	4	4	4	4	20
41	3	4	4	4	4	19
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	3	3	3	15
47	3	4	4	4	4	19
48	5	4	5	4	4	22
49	5	5	4	3	4	21
50	3	3	3	3	3	15
51	4	4	4	4	4	20
52	3	4	4	4	4	19
53	3	3	3	3	3	15
54	3	4	4	4	4	19
55	4	3	4	4	4	19

Tabulasi Data Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Prestasi Kerja (Y)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	3	4	4	4	19
2	4	3	4	4	3	18
3	2	3	4	4	5	18
4	4	3	4	4	3	18
5	4	4	4	4	4	20
6	3	4	3	4	4	18
7	3	3	4	4	5	19
8	3	3	3	3	4	16

9	3	3	3	3	4	16
10	4	4	4	4	5	21
11	3	3	3	2	5	16
12	2	3	3	4	5	17
13	3	3	3	3	4	16
14	4	3	3	3	4	17
15	4	3	4	5	4	20
16	4	4	4	3	5	20
17	3	3	3	3	4	16
18	3	3	3	3	4	16
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	3	4	19
22	4	4	4	4	3	19
23	4	4	4	4	3	19
24	4	3	4	4	4	19
25	4	4	3	3	3	17
26	5	4	5	4	3	21
27	4	3	3	3	4	17
28	5	5	5	5	5	25
29	3	5	5	5	3	21
30	5	5	5	5	4	24
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	3	19
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	3	19
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	5	4	3	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	5	4	4	21
43	4	4	4	4	5	21
44	4	4	4	4	5	21
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	3	3	4	16
47	4	4	4	4	3	19
48	4	4	4	4	4	20
49	3	4	4	4	4	19
50	3	3	4	3	4	17
51	4	4	4	4	3	19
52	4	4	4	4	4	20

53	3	3	3	3	4	16
54	4	4	4	4	5	21
55	4	4	4	4	4	20

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	27,3	27,3	27,3
Valid 4	33	60,0	60,0	87,3
Valid 5	7	12,7	12,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	30,9	30,9	30,9
Valid 4	33	60,0	60,0	90,9
Valid 5	5	9,1	9,1	100,0
Total	55	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	27,3	27,3	27,3
Valid 4	30	54,5	54,5	81,8
Valid 5	10	18,2	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,8	1,8	1,8
3	13	23,6	23,6	25,5
Valid 4	35	63,6	63,6	89,1
5	6	10,9	10,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	21,8	21,8	21,8
4	34	61,8	61,8	83,6
5	9	16,4	16,4	100,0

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,6	3,6	3,6
3	26	47,3	47,3	50,9
Valid 4	23	41,8	41,8	92,7
5	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	
Total	55	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,8	1,8	1,8
3	15	27,3	27,3	29,1
Valid 4	30	54,5	54,5	83,6
5	9	16,4	16,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,8	1,8	1,8

	3	12	21,8	21,8	23,6
	4	32	58,2	58,2	81,8
	5	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	1,8	1,8
	3	13	23,6	25,5
Valid	4	36	65,5	90,9
	5	5	9,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	1,8	1,8
	3	14	25,5	27,3
Valid	4	34	61,8	89,1
	5	6	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	2	3,6	3,6
	3	13	23,6	27,3
Valid	4	37	67,3	94,5
	5	3	5,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	34,5	34,5

4	33	60,0	60,0	94,5
5	3	5,5	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	23,6	23,6	23,6
4	36	65,5	65,5	89,1
5	6	10,9	10,9	100,0
Total	55	100,0	100,0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,8	1,8	1,8
3	13	23,6	23,6	25,5
4	37	67,3	67,3	92,7
5	4	7,3	7,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	21,8	21,8	21,8
4	33	60,0	60,0	81,8
5	10	18,2	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,519	1,213		6,197	,000		
Etika Kerja	,365	,104	,512	3,497	,001	,322	3,108
Pengalaman Kerja	,238	,107	,325	2,222	,031	,322	3,108

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	6

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129,978	2	64,989	46,569	,000 ^b

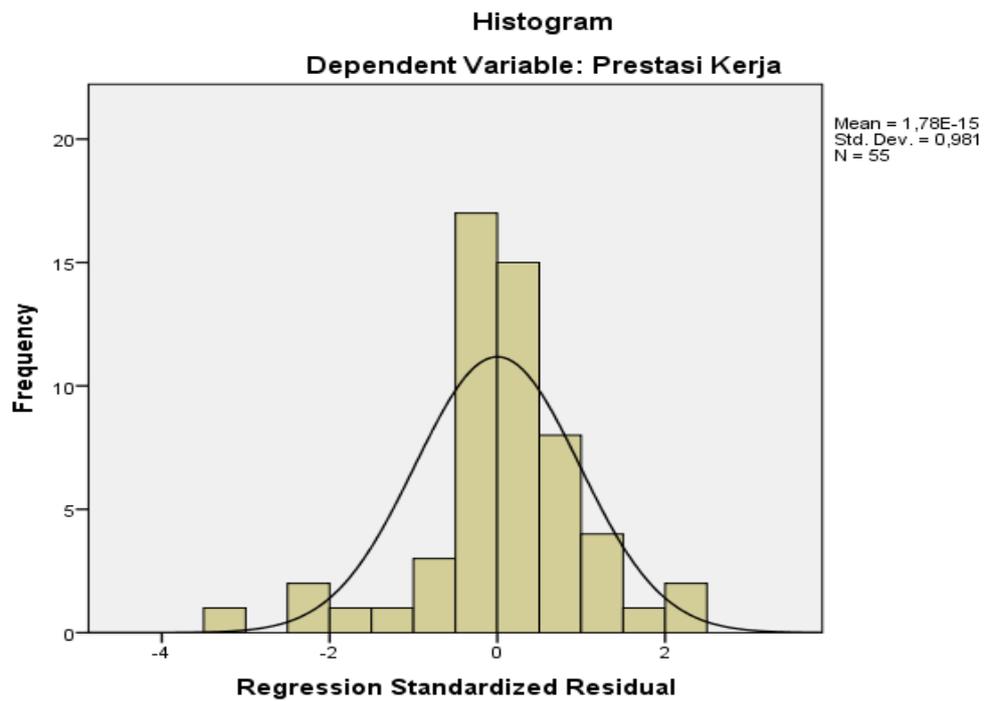
Residual	72,568	52	1,396	
Total	202,545	54		

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
- b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Etika Kerja

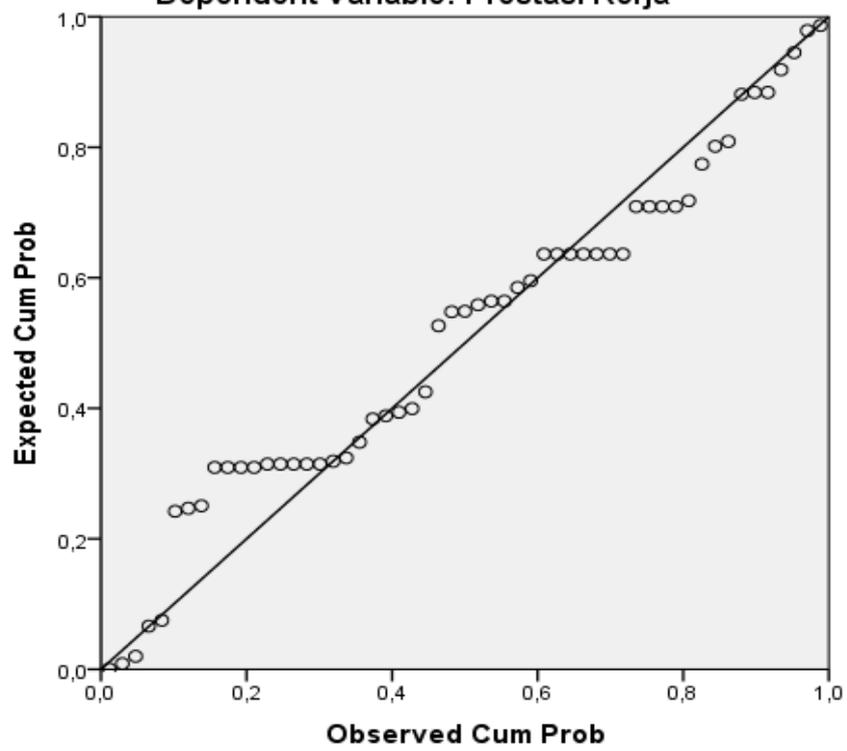
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,642	,628	1,181

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Etika Kerja
- b. Dependent Variable: Prestasi Kerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Prestasi Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja

