

PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA SIBOLGA.

Christamara Simanjuntak

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga
Tamara.Simanjuntak2017@Gmail.Com

Kaharuddin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga
Simamorakaharuddin63@Gmail.Com

Rosmita Ambarita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga
Rosa_Ambar@Yahoo.Com

Abstract

The formulation of the problem in this study is whether work ethics and work experience simultaneously influence the work performance of employees at the Sibolga City DPRD Secretariat Office? The purpose of this study is to find out and analyze whether there is an effect of work ethics and work experience on employee performance at the Sibolga City DPRD Secretariat Office. The hypothesis of this study is that there is an effect of work experience on employee performance at the Sibolga City DPRD Secretariat Office. The population is 108 people and the sample is 52 people.

The results showed that work ethics and work experience simultaneously affect employee performance, where F_{count} (86.578) is greater than F_{table} (3.18) and $Sig.\acute{a}$ (0.000b) is smaller than α 5% (0.005). There is an influence of work ethics on employee performance, where the t_{count} value of 5.511 is greater than the t_{table} value of 2.008 or a significant ($Sig-t$) of 0.000 less than α (0.05). There is the influence of work experience on employee performance, where the t_{count} value of 2.780 is greater than the t_{table} value of 2.008 or a significant ($Sig-t$) of 0.008 less than α (0.05). 77.9% work ethics and work experience can affect employee performance. The positive sign in the multiple linear regression equation, namely $Y = 4.825 + 0.552X_1 + 0.314X_2$ indicates that employee performance will increase if work ethics and work experience are good.

Keywords: Work Ethics Work Experience and Work Achievement

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah etika kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara serempak terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Sibolga? Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Sibolga. Hipotesis penelitian ini adalah Ada berpengaruh Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Sibolga. Populasi berjumlah 108 orang dan sampel 52 orang.

Hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dimana F_{hitung} (86,578) lebih besardibandingkandengan F_{tabel} (3,18) dan $Sig.\acute{a}$ (0,000^b) lebih kecil dari α 5% (0,005). Terdapat pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} sebesar 5,511 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,008 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Terdapat pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,780 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,008 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,008 lebih

Received Januari 30, 2023; Revised April 14, 2023; April 22, 2023

*Corresponding author, e-mail address

kecil dari α (0,05). Sebesar 77,9% etika kerja dan pengalaman kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Tanda positif yang terdapat pada persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 4,825 + 0,552X_1 + 0,314X_2$ menunjukkan prestasi kerja pegawai akan meningkat jika etika kerja dan pengalaman kerja baik.

Kata Kunci : Etika Kerja Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan kekayaan utama sebuah organisasi, karena keikutsertaannya merupakan kunci dari berjalannya aktivitas sebuah organisasi. Sebuah organisasi penting bagi organisasi untuk dapat mengoptimalkan pegawai yang dimiliki sesuai dengan fungsinya agar dapat menjadi aset yang berkualitas dan unggul yang wujud nyata dapat dilihat melalui prestasi kerja pegawai. Menurut **Sunyoto (2014:89)**, “prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya”. Prestasi kerja harus selalu dievaluasi, hal ini guna mengidentifikasi keadaan hasil kerja pegawai pada jangka waktu tertentu, mengetahui hambatan serta rintangan yang akan dan telah dihadapi, serta untuk mengukur apakah prestasi kerja pegawai sejauh ini sudah cukup efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

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 terpatir terus 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.

Dalam pasal 7 Peraturan Pemerintah (PP) No. 42 Tahun 2004 ditegaskan bahwa dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari, Pegawai Negeri Sipil wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, dalam penyelenggaraan Pemerintahan, dalam berorganisasi, terhadap diri sendiri dan terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil.

Melibatkan pegawai dalam kegiatan kerja yang telah ditentukan akan memberi dampak positif dalam merangsang prestasi kerja pegawai. Pegawai akan merasa senang bekerja jika dilibatkan dalam sebuah pekerjaan yang telah ditentukan tugas masing-masing pegawai.

Hasil observasi diketahui bahwa masih banyak dari pegawai yang tidak mempunyai pengalaman masa bekerja, itu dikarenakan organisasi tidak merekrut pegawai yang sudah benar-benar berpengalaman melainkan organisasi lebih memilih untuk melatih pegawainya dari nol dari pada merekrut pegawai yang sudah berpengalaman yang dikarenakan banyak masyarakat setempat yang melamar pekerjaan, sehingga berdampak pada prestasi kerja pegawai yang kurang memuaskan karena tidak ditunjang oleh pengalaman masa mereka bekerja.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Etika Kerja

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 (2017:2)** etika merupakan “Cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia”.

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.

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.

Pengertian Prestasi Kerja.

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Selanjutnya **Wahyudi (2015 :101)** menyatakan prestasi kerja sebagai “Suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.”

Penelitian Terdahulu

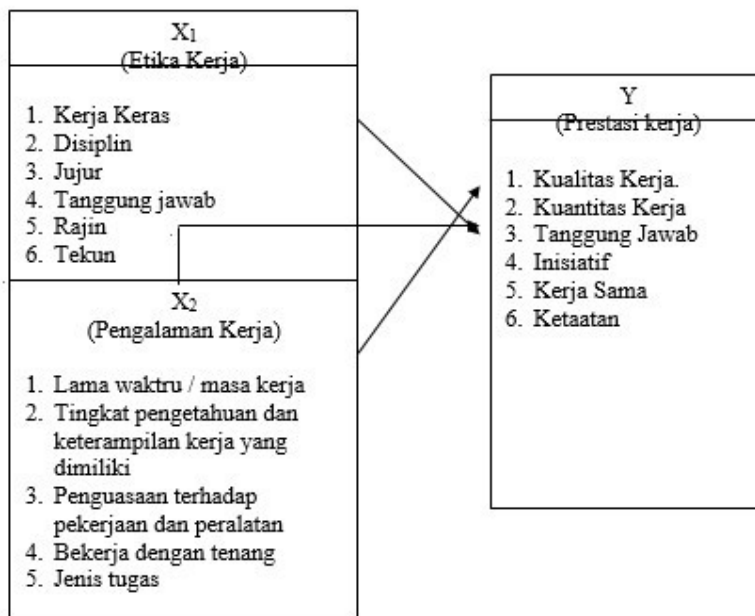
Putri Wulandari (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat. Hasil penelitian menunjukkan Etika kerja secara simultan berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t hitung $> t$ tabel yaitu $(3,497 > 2,005)$ 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%.

Ade Anisyah Dalimunthe, (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 4,286 dengan sig. 0,000. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2,195 dengan sig. 0,034. Etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo, berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai Fhitung sebesar 51,412 dengan sig. 0,000.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual yang disajikan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka penelitian yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti. Secara teoritis dijelaskan hubungan variabel independen dengan variabel dependen yang kemudian dirumuskan kedalam bentuk pradigma penelitian. Variabel variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen etika kerja (X_1) pengalaman kerja (X_2) dan variabel dependen prestasi kerja (Y). indikator-indikator dalam variabel dalam penelitian ini ialah menurut secara umum dari indikator indikator variabel yang akan diteliti dalam penelitian skripsi ini. Untuk memudahkan memahami kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat gambar 2.1.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber :Hasil penelitian data diolah (2022)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif korelasional yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 (variabel independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (variabel dependen) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Dimana yang menjadi variabel bebas yaitu etika kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja

Analisis Regresi Linear Berganda.

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian adalah Analisis Regresi Linear Berganda, analisis regresi linear berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

di mana:

Y = Prestasi kerja.

a = Konstanta.

b_1 = Koefisien regresi variabel etika kerja.

X_1 = Etika kerja.

b_2 = Koefisien regresi variabel pengalaman kerja.

X_2 = Pengalaman kerja.

e = *error term*.

Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya. *Goodness of fit* terdiri dari nilai koefisien determinasi, nilai t dan F .

Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin nilai R^2 mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Rumus t menurut **Sugiyono (2012 : 250)** yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

Penerimaan atau penolakan hipotesis kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) berarti secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

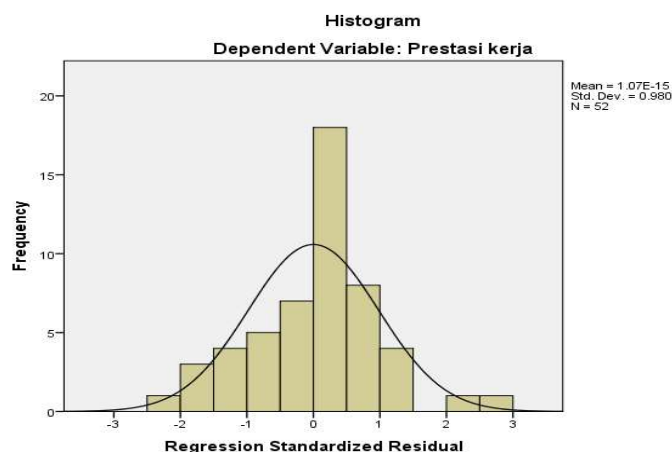
Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hal ini bertujuan untuk memastikan model regresi linier berganda sebagai model yang baik sesuai dengan kriteria BLUE (*Best linier unbiased estimator*)

1. Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui sebuah regresi berdistribusi normal, dapat diketahui dari analisis grafik dan analisis statistik.

- a) Pendekatan histogram dan grafik.

Untuk mengetahui model regresi linier berganda berdistribusi normalitas dapat diketahui dengan menggunakan normal histogram dan P_P plot. Hasil pengujian histogram normalitas dan P_P plot dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.1



Pada Gambar 4.1 terlihat bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Sedangkan pengujian normalitas dengan pendekatan grafik. PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y). Apabila plot keduanya berbentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yang terdiri dari etika kerja (X_1), pengalaman kerja(X_2) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerjapegawai (Y). Adapun model analisis regresi linear berganda yaitu : $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$

di mana:

Y = prestasi kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel etika kerja

X_1 = Etika kerja

β_2 = Koefisien regresi variabel pengalaman kerja

X_2 = Pengalaman kerja

ε = *error term*

Dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan analisis determinasi uji F, dan uji *t* dari hasil pengolahan regresi berganda Sebelum dimasukkan dalam bentuk persamaan nilai α (konstanta), β_1 , dan β_2 .

1. Hasil Pengujian Serempak (Uji F).

Uji serempak (Uji F) bertujuan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara serempak yang diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan uji statistik F (F_{hitung}) dengan kriteria $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun hasil uji F dapat dilihat di Tabel 4.9

Tabel 4.1

Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.028,326	2	1.014,163	86,578	0,000 ^b
Residual	573,982	49	11,714		
Total	2.602,308	51			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Etika kerja

Sumber :*Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 diketahui nilai F_{hitung} (86,578) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (3,18) dan Sig.á (0,000^b) lebih kecil dari α 5% (0,005). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh etika kerja (X_1) dan pengalaman kerja(X_2) secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerjapegawaiSekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga.

Hasil Pengujian Secara Parsial (uji *t*)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui apakah setiap masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pada taraf signifikan (α) menunjukkan tingkat probabilitas terjadinya kesalahan $\alpha = 5\%$ untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan kriteria:

1) $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikansecara parsial antara variabel bebas terhadap varibel terikat

2) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,825	2,548		1,894	0,064
Etika kerja	0,552	0,100	0,615	5,511	0,000
Pengalaman kerja	0,314	0,113	0,310	2,780	0,008

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 diketahui terdapat pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga, dimana nilai t_{hitung} sebesar 5,511 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,008 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif memberi arti bahwa semakin baik etika kerja akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga.

Hasil uji secara parsial diperoleh terdapat pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga, dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,780 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,008 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,008 lebih kecil dari α (0,05). Tanda positif memberi arti semakin baik pengalaman kerja akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga.

Berdasarkan data pada Tabel 4.2, maka dibuat model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian $Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$

Atau

$$Y = 4,825 + 0,552X_1 + 0,314X_2$$

Sesuai dengan model persamaan regresi linear berganda, maka dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta (α) sebesar 4,825 menunjukkan nilai konstanta yang memberi arti tanpa pengaruh variabel etika kerja dan pengalaman kerja, maka prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga sebesar 4,825 satuan.

- b) Nilai Koefisien regresi X_1 untuk variabel etika kerja bernilai positif sebesar 0,552 memberi arti bahwa pengaruh variabel etika kerja searah dan signifikan dengan peningkatan prestasi kerjapegawai. Dimana jika Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga memiliki etika kerja yang baik, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerjapegawai.
- c) Nilai koefisien regresi X_2 untuk variabel pengalaman kerjabernilai positif sebesar 0,314 yang memberi arti bahwa pengaruh variabel pengalaman kerja searah dan signifikan dengan peningkatan prestasi kerjapegawai. Dimana jika Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga menerapkan pengalaman kerjadenngan baik, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerjapegawai.

Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerjapegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga, dimana nilai t_{hitung} sebesar 5,511 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,008 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Wulandari (2018), Ade Anisyah Dalimunthe, (2019). Nailatul Hasanah (2020)

Hasil penelitian deskriptif variabel penelitian diketahui semua kuesioner berada pada kategori baik. Sedangkan Total skor variabel etika kerja memiliki nilai rata-rata indeks 73,8 dapat dikategorikan baik. Dengan demikian Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga memiliki etika kerja yang baik untuk pelaksanaan program-program kerjanya yang telah ditetapkan.

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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerjapegawai, dimana F_{hitung} (86,578) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (3,18) dan $Sig-t$ (0,000^b) lebih kecil dari α 5% (0,005).
2. Terdapat pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerjapegawai, dimana nilai t_{hitung} sebesar 5,511 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,008 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05).
3. Terdapat pengaruh pengalaman kerjaberpengaruh terhadap prestasi kerjapegawai, dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,780 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,008 atau signifikan ($Sig-t$) sebesar 0,008 lebih kecil dari α (0,05).
4. Sebesar 77,9% etika kerja dan pengalaman kerja mampu mempengaruhi prestasi kerjapegawai. Sedangkan sisanya sebesar 32,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini

5. Tanda positif yang terdapat pada persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 4,825 + 0,552X_1 + 0,314X_2$ menunjukkan prestasi kerjapegawai akan meningkat jika etika kerja dan pengalaman kerjabaik.

SARAN

Sesuai dengan hasil kesimpulan, maka saran yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan etika kerja pegawai, perlu Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga menegakkan disiplin kerja, agar pegawai terbiasa mentaati aturan berlaku. Pegawai yang beretika tinggi mencirikan pegawai itu suka mentaati aturan yang berlaku,
2. Pimpinan harus terus membina etika kerja pegawai melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, sehingga diharapkan dapat memotivasi kondisi psikologi menjadi pribadi pegawai yang berprestasi dalam bekerja.
3. Untuk meraih prestasi kerja yang lebih tinggi, Diharapkan pimpinan memberi perhatiannya pada pengalaman kerja pegawai dengan cara merekrut pegawai yang sudah berpengalaman banyak dalam birokrasi, mengingat pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga mayoritas belum memiliki pengalaman kerja yang tinggi.
4. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain etika kerja, dan pengalaman agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi prestasi kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan lebih memperhatikan para responden dalam mengisi kuesioner agar data yang diperlukan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik

DAFTAR REFERENSI

- Ade, Anisyah Dalimunthe. (2019) Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. *Skripsi. Medan : Universitas Pembangunan Panca Budi*
- Ruky, Achmad, S. (2015) *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. CV Andi Offset. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. (2013) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta.: Rineke Cipta
- Ernawan, Erni R. (2017) *Business Ethics Etika Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Foster Bill & Karen R. Seeker, (2014) *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Penerbit: PT. Toko Gunung Agung Tbk Jakarta 2001
- Handoko, T Hani. (2014) *Manajemen: Dasar Pengertian Dan Masalah*. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja. Marihot (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Gramedia Widia Sarana
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2016) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Jakarta : Salemba Empat
- Nailatul Hasanah (2020) Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada Karyawan PT. Garam (Persero). *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*

Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen

Vol.1, No.2 April 2023

e-ISSN: 2985-3117; p-ISSN: 2985-3249, Hal 234-244

- Nazir, Moh. (2016)*Metode Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Bogor Ghalia Indonesia
- Prasetyo, B. (2013)*Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Putri Wulandari (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.*Medan : Universitas Medan Area*
- Rudito Bambang & Melia Famiola. (2014)*Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*,Bandung: Rekayasa Sains.
- Salamun. (2015) *Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa*. Yogyakarta :Eka Putra. Yogyakarta
- Simorangkir, O. P. (2017.)*Etika Bisnis, Jabatan dan Perbankan*.Cetakan Pertama. Jakarta: Asdi Mahasya.
- Soekarno, Hadi, (2017)*Manajemen Personalialia*. Jakarta : Binarupa Aksara,
- STIE Al-Washliyah Sibolga-Tapanuli Tengah. (2022)*Pedoman Penulisan Skripsi*. Sibolga Tapanuli Tengah
- Sugiyono, (2012)*Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Suparyadi (2016)*Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan KeunggulanBersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta :Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2016)*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Rival, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2014)*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi Kumorotomo. (2015) Akuntabilitas Birokrasi Publik, Sketsa Pada Masa Transisi, *Magister Administrasi Publik (MAP) dan Pustaka Pelajar, Yogyakarta*
- Umar, Husen. (2013)*Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama