

SKRIPSI

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA KOTA PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh :

NOVI SUMANTI SARAGIH

NPM : 185210165

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

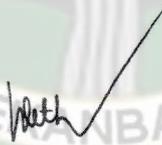
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Novi Sumanti Saragih
NPM : 185210165
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai
Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Disahkan Oleh:

Pembimbing

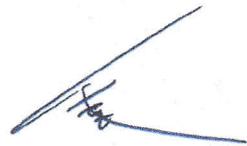

Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Diketahui :


12/6/22 Dekan

Ketua Program Studi


(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)


(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Marpoyan Pekanbaru

Telp (0761) 674674 Fax (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : NOVI SUMANTI SARAGIH
NPM : 185210165
Program Studi : Manajemen (S1)
Sponsor : Prof.Dr.Detri Karya,SE.,M.A
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : "PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PEKANBARU"

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	22 November 2021	X	1. Pengajuan Judul Proposal 2. ACC Judul Proposal	
2	7 Desember 2021	X	1. Latar Belakang 2. Perbaiki Penelitian terdahulu 3. Perbaiki Tujuan Penelitian 4. Perbaiki Tabel Operasional Variabel 5. Perbaiki Populasi	

3	27 Desember 2021	X	1. ACC Proposal	W
4	17 Maret 2022	X	1. ACC Revisi/perbaiki proposal 2. Lanjut penelitian skripsi	W
5	9 Maret 2022	X	1. ACC Kuesioner	W
6	02 Juni 2022	X	1. Kesimpulan Ditambah 2. Bab 5 di Tambah Pembahasannya 3. Tambah Analisis Regresi Linier Berganda	W
8	07 Juni 2022	X	1. ACC Skripsi	W

Pekanbaru, 15 Agustus 2022

Wakil Dekan 1



(Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 789/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 01 Agustus 2022, Maka pada Hari Selasa 02 Agustus 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Novi Sumanti Saragih |
| 2. N P M | : 185210165 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 02 Agustus 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 78,75 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Arie Yusnelly, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 02 Agustus 2022

Mengetahui
Dekan,



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Kuasa No : 510/A-UIR/5-FEB/2022



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 789 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Novi Sumanti Saragih
N P M : 185210165
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/e	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Arie Yusnelly, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 02 Agustus 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

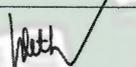
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Novi Sumanti Saragih
NPM : 185210165
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Selasa 02 Agustus 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

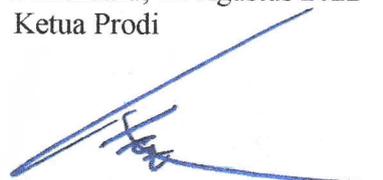
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **78,5**)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 02 Agustus 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: /Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-09-29 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., M.A.	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- N a m a : Novi Sumanti Saragih
N P M : 185210165
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors Tbk
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 30 September 2021
Dekan,

Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

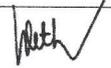
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Novi Sumanti Saragih
NPM : 185210165
Judul Proposal : Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 02 Maret 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

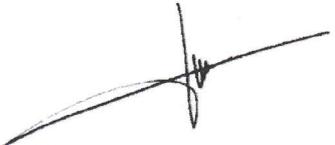
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	3. 

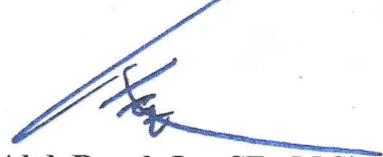
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 02 Maret 2022
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : NOVI SUMANTI SARAGIH
NPM : 185210165
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PEKANBARU
PEMBIMBING : PROF. DR. DETRI KARYA, SE., MA

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 16 Juni 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di universitas islam riau maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya yang dapat ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naska dengan disebut nama pengarang dan dicantum dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku diperguruan ini.

Pekanbaru, 15 Agustus 2022

Saya yang membuat pernyataan,



Novi Sumanti Saragih

ABSTRAK

PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA PEKANBARU

OLEH :

NOVI SUMANTI SARAGIH

NPM : 185210165

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel *sensus* atau *Non Probability Sampling*, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Data diperoleh dari melalui pembagian kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial diperoleh Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Kata Kunci: Etika kerja, Pengalaman Kerja, Prestasi kerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ETHICS AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT THE PEKANBARU CITY CULTURE AND TOURISM OFFICE

BY:

NOVI SUMANTI SARAGIH

NPM : 185210165

This study aims to determine and analyze the effect of work ethics and work experience on employee performance at the Pekanbaru City Culture and Tourism Office. In this study, the authors used a sampling technique or Non Probability Sampling, so the sample used in this study was 38 employees. This study uses quantitative methods. While this type of research is associative research that aims to determine the effect or also the relationship between two or more variables. Data obtained from through the distribution of questionnaires. The data analysis technique in this study used multiple regression analysis. The data processing in this study used the SPSS 24 program. The results showed partially that the work ethic had a positive and significant effect on work performance. Partially, work experience has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work ethic, Work Experience, Work achievement.

KATA PENGANTAR

Bissmillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahil'Alamin, dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberikan 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. Adapaun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru”**.

Dalam tujuan penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk menyelesaikan pendidikan (S1) Sarjana Ekonomi pada fakultas ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam Riau.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang disekitar penulis yang begitu banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE, MM, CRBC selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abdul Razak jer, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran yang bersedia membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Terima kasih juga kepada dosen penguji 1 saya ibuk Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti SE, MM dan dosen penguji 2 Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE., MM yang telah memberikan saran sehingga menjadikan skripsi ini lebih baik.
6. Kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selama perkuliahan ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Kepada seluruh staf tata usaha dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda M. Saragih dan Ibunda Ponice, terimakasih yang sudah memberikan kasih sayang, perhatian dan dukungan serta tiada henti memberikan doa. Kepada Dila Safitri (adik) terimakasih atas perhatiannya dan dukungannya.
9. Kepada seluruh Keluarga penulis yaitu nenek, kakek, wawak, Nurainun, S.H., M.H (bibi), Desi Sofia Anggraini, S.H (bibi), Tumina, A.Md.keb (bibi), dan Evita Sari, S.Psi (Kakak Sepupu), terimakasih atas dorongan

semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan serta tiada henti memberikan doa.

10. Kepada teman-teman Alpian Rahmat Ramadhan, Kurnia Indah Lestari, Abir Yhasmin dll, terimakasih atas dukungan semangatnya.

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. Terimakasih.

Pekanbaru, Mei 2022

Penulis

Novi Sumanti Saragih

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Etika Kerja	15
2.1.1 Pengertian Etika Kerja	15
2.1.2 Fungsi Etika Kerja	16
2.1.3 Prinsip-prinsip Etika Kerja	17
2.1.1 Dimensi Etika Kerja	17
2.1.2 Indikator Etika Kerja	18
2.2 Pengalaman Kerja	19
2.2.1 Pengertian Pengalaman kerja	19
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	20
2.2.3 Dimensi Pengalaman Kerja	21
2.2.4 Indikator Pengalaman Kerja	22
2.3 Prestasi Kerja	23
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	23
2.3.2 Penilaian Prestasi Kerja	24
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	24
2.3.4 Dimensi Prestasi Kerja	26

2.3.5 Indikator Prestasi Kerja	27
2.4 Penelitian Terdahulu.....	28
2.5 Kerangka Penelitian.....	31
2.6 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Objek Penelitian	33
3.2 Jenis dan Sumber Data	33
3.2.1 Data Primer.....	33
3.2.2 Data Sekunder.....	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel	34
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan data.....	38
3.5.1 Wawancara.....	38
3.5.2 Observasi	38
3.5.3 Kuesioner.....	39
3.5.4 Instrumen Penelitian.....	39
3.6 Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1 Uji Validitas.....	40
3.6.2 Uji Reliabilitas	41
3.7 Uji Asumsi Klasik	42
3.8 Analisis Regresi Berganda	43
3.9 Uji Hipotesis.....	44
3.9.1 Uji t (Parsial).....	44
3.9.2 Uji F (Simultan).....	46
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.2 Sejarah Singkat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru	49
4.3 Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.....	50

4.3.1	Visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru	50
4.3.2	Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.....	50
4.4	Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru ...	51
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
5.1	Deskripsi Responden.....	57
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
5.1.4	Karakteristik Responden Lama Kerja.....	59
5.2	Uji Instrumen Penelitian.....	60
5.2.1	Uji Validitas.....	60
5.2.2	Uji Reabilitas	62
5.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	63
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	65
5.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Etika Kerja (X1)	65
5.3.2	Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X2)	72
5.3.3	Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja (Y)	77
5.4	Analisis Pengaruh Etika Kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai.....	83
5.4.1	Pengujian Regresi Linier Berganda	83
5.5	Pengujian Hipotesis	85
5.5.1	Uji T.....	85
5.5.2	Uji F.....	87
5.6	Uji Koefisien Determinasi	88
5.7	Pembahasan	88
5.7.1	Pengaruh Etika Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai	88
5.7.2	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai	89
5.7.3	Pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai	90
BAB VI	PENUTUP	92
6.1	Kesimpulan.....	92

6.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
DAFTAR LAMPIRAN.....	98



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Etika Kerja pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.....	4
Tabel 1. 2	Pegalaman Kerja pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru	7
Tabel 1. 3	Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.....	11
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 5. 1	Tingkat usia Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.....	57
Tabel 5. 2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru	58
Tabel 5. 3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru	58
Tabel 5. 4	Responden Berdasarkan Lama Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru	59
Tabel 5. 5	Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja (X1)	60
Tabel 5. 6	Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	61
Tabel 5. 7	Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	61
Tabel 5. 8	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian variabel Etika Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y)	62
Tabel 5. 9	Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 5. 10	Tabel Uji multikolinearitas	64
Tabel 5. 11	Tabel Uji heteroskedastisitas	65
Tabel 5. 12	Tabel Sifat rasa tanggung jawab ada didalam diri saya	66
Tabel 5. 13	Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.....	67
Tabel 5. 14	Saya memiliki sikap kerja efektif dan efisien sesuai dengan jabatan yang telah ditentukan	68
Tabel 5. 15	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja	68

Tabel 5. 16	Rekapitulasi Distribusi frekuensi Jawaban responden Terhadap instrumen Pernyataan Variabel Etika Kerja (X1)	70
Tabel 5. 17	Pengetahuan tentang pekerjaan cukup luas ada didalam diri saya, sehingga tidak terganggu dengan lingkungan baru.....	72
Tabel 5. 18	Keterampilan sangat luas, sehingga saya tidak terganggu dengan tugas yang diberikan oleh atasan walaupun itu sangat rumit.....	73
Tabel 5. 19	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh kantor untuk menunjang aktivitas kerja saya saat ini	74
Tabel 5. 20	Rekapitulasi Distribusi frekuensi Jawaban responden Terhadap instrumen Pernyataan Variabel Pengalaman Kerja (X2)	75
Tabel 5. 21	Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efesiensi dan efektivitas.....	78
Tabel 5. 22	Pegawai memiliki kecakapan kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya	79
Tabel 5. 23	Saya mempunyai semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.....	79
Tabel 5. 24	Pegawai dikantor saya selalu disiplin dalam bekerja maupun masuk/keluar kerja.....	80
Tabel 5. 25	Rekapitulasi Distribusi frekuensi Jawaban responden Terhadap instrumen Pernyataan Variabel Prestasi Kerja (Y)	81
Tabel 5. 26	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	84
Tabel 5. 29	Hasil Uji Parsial Etika kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai.....	85
Tabel 5. 30	Uji Parsial (uji-t) Pengalaman kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	86
Tabel 5. 27	Hasil Uji Simultan	87
Tabel 5. 28	Uji Koefisien Determinasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	31
Gambar 4. 1 Bagan Struktur Organisasi	53



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peran penting dalam setiap daerah ataupun di setiap negara dimana kemajuan suatu bangsa sangat di tentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini karena *human resource* akan mengawasi dan melibatkan berbagai aset. Di sumber daya manusia ada potensi yang sangat persuasif pada upaya asosiasi dalam mencapai tujuannya. Terlepas dari seberapa canggih inovasi, kemajuan data, aksesibilitas modal, dan material yang memadai. Jika tidak ada sumber daya manusia yang akan menjadi tantangan asosiasi untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, segala sesuatu yang melibatkan sumber daya manusia atau karyawan memiliki pelaksanaan pekerjaan yang luar biasa sehingga tujuan hierarkis dapat dicapai secara produktif dan sukses.

Karyawan adalah sumber daya utama organisasi mengingat fakta bahwa kerja sama mereka adalah cara untuk menjalankan organisasi. Ke segala arah yang bermanfaat diarahkan oleh seorang pebisnis yang memiliki mimpi, jelas karyawan yang berhak, maka organisasi harus memperluas karyawan yang memiliki kapasitas untuk berubah menjadi warisan yang berkualitas dan lebih diperhatikan yang merupakan tanda, itu cenderung dilihat melalui pelaksanaan pekerjaan pekerja. Ada banyak sudut pandang yang dapat lebih mengembangkan prestasi kerja, termasuk menciptakan ruang kerja yang bermanfaat, disiplin kerja yang luar biasa, dll. Tidak hanya tempat kerja yang bermanfaat, disiplin kerja dapat juga mengambil bagian yang penting dalam upaya untuk lebih mengembangkan prestasi kerja.

Menurut Simorangkir (2013) menyatakan bahwa etika adalah upaya metodelis dengan memanfaatkan proporsi untuk menguraikan pertemuan etika seseorang dan sosial sehingga mereka dapat memutuskan antara mengendalikan cara berperilaku manusia dan kualitas signifikan yang akan ditunjuk sepanjang kehidupan sehari-hari. Etika memberi orang perspektif tentang cara terbaik untuk melanjutkan hidup mereka melalui perkembangan aktivitas sehari-hari. Etika pada akhirnya akan membantu kita membuat kesimpulan mengenai gerakan yang benar-benar ingin kita lakukan dan apa yang benar-benar ingin kita lihat bersama sehingga moral ini dapat diterapkan di semua sudut pandang atau sisi kehidupan kita. Hal ini mendasari sikap kerja keras yang tinggi, termasuk kesiapan untuk menjaga sifat pekerjaan, dengan tujuan agar orang-orang yang memiliki sikap kerja keras yang tinggi akan ikut memberikan kontribusi pemikiran di lingkungan kerja.

Dalam etika kerja seseorang wajib mempunyai tujuan, baik tujuan untuk didunia maupun diakhirat, karena dalam islam kerja itu merupakan sebagian dari ibadah sesuai dengan Firman Allah.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:”Dan katakanlah:”Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS.At-Taubat:105).

Dalam islam, kualitas hidup seseorang dapat dinilai dari amal ibadahnya, karena dengan amalan yang berupa ibadah dapat mengangkat derajat seseorang disisi Allah dan juga dipandangan masyarakat.

Etika dalam perkembangannya sangat mempengaruhi eksistensi manusia. Itu menyiratkan moral membantu orang dengan mengambil perspektif yang sesuai dan bertindak dalam kehidupan ini. Pada dasarnya, gagasan moral bila diuraikan pada dasarnya adalah sesuatu yang sangat mirip, khususnya hal-hal yang berhubungan dengan perilaku yang baik dan benar dalam keberadaan manusia. Etika adalah dasar yang penting dalam pergaulan dan merupakan titik awal yang signifikan bagi sebuah budaya yang akan menjadi kesan mendalam dan terukir pada jiwa seseorang. Etika bukan sekedar penampilan yang sebenarnya, namun ada banyak variabel berbeda yang dapat menopang seseorang untuk menunjukkan sosok yang mempunyai etika yang tinggi.

Dengan sikap kerja keras yang tinggi, kebiasaan, pasti tidak akan membuat kelelahan atau bosan, apalagi memiliki pilihan untuk menggarisbawahi kinerja atau prestasi kerjanya. Hal-hal yang mendasari sikap kerja keras yang tinggi antara lain keinginan akan sikap kerja keras yang tinggi untuk mengambil bagian dan berbagi pemikiran di lingkungan kerja. Latihan disiplin dilakukan untuk mendesak karyawan agar mematuhi tugas-tugas yang berbeda, sehingga kesalahan dapat dicegah. Tujuan dasarnya adalah untuk mendesak para pekerja untuk datang tepat waktu dan melakukan tugas sesuai dengan tugas yang akan dilakukan dan patuh terhadap peraturan organisasi, sehingga dipercaya bahwa prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Etika di tempat kerja memiliki perbandingan yang lebih rumit daripada etika di tempat lainnya. Dimana etika sangat erat kaitannya dengan hubungan antara atasan dan bawahan. Pengalaman kerja dalam kerja komparatif, harus dilihat seperti dalam penataan buruh. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin lama tenaga kerja bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman kerja yang didapatkan. Kemudian, semakin terbatas masa waktu yang dipakai, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman kerja berbagi banyak keahlian dan kemampuan kerja. Sebaliknya, pengalaman kerja yang terbatas menyebabkan derajat keahlian dan kemampuan kerja harus lebih rendah. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dalam beberapa kasus lebih dihargai daripada tingkat pembelajaran yang tinggi.

Berdasarkan masalah etika kerja pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Etika Kerja pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Pegawai mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan	18	47,37%	20	52,63%	38	100%
2	Menjaga rahasia pembayaran khusus / kenaikan gaji kepada pegawai tertentu	12	31,58%	26	68,42%	38	100%

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel di atas, cenderung terlihat mengenai etika kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dimana terdapat pegawai yang mempublikasi kejelekan dari organisasinya, sehingga hal ini sangat tidak

menguntungkan bagi kepentingan berorganisasi yang mengungkap rahasia organisasi yang bertentangan dengan etika kerja, dan misalnya ada pegawai yang mengabaikan kode etik yang bersifat menyeluruh, pegawai akan dilaporkan kepada pemimpin yang paling tinggi (Kepala Dinas) untuk diberikan sanksi sesuai kewenangannya. Pembayaran atau pun kenaikan gaji kepada pegawai sangat dirahasiakan dari rekan kerja. Dan juga tidak etis mengingat mereka tidak mempunyai hak sosial dan mengganggu suasana lingkungan kerja.

Dalam penempatan tenaga kerja tentunya manajer diwajibkan untuk terlebih dahulu mempertimbangkan beberapa aspek yang dapat mempengaruhi majunya perusahaan. Tentunya banyak faktor yang harus di pertimbangkan dalam pemilihan dan penempatan tenaga kerja, salah satu faktor tersebut ialah kualitas sumber daya manusia, pertimbangan penempatan tenaga kerja harus melihat jumlah dan kualitasnya serta posisi yang akan diisi dengan setidaknya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidang tersebut sehingga dapat meminimalisir kesalahan dan keterlabatan dalam adaptasi kerja

Pengalaman kerja menurut Sutrisni (2014) ialah banyaknya waktu yang didapatkan oleh seorang pegawai dalam bekerja, baik tempat kerja, bidang dan masa kerja. Banyaknya pengalaman ini tentu dapat di perngaruhi oleh beberapa faktor antara lain, pengalaman kerja, masa kerja dan keahlian pegawai tersebut. Sebagai contoh pengalaman, seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang banyak tentu akan lebih mengerti tentang sistem kerja kantor, dapat mengerti target dan bekerja di bawah tekanan, berbeda dengan pegawai yang tidak memiliki pengalaman yang masih dalam tahap belajar. Maka dari itu

pembelajaran bagi pegawai tentu sangat penting untuk lebih mengerti bagaimana penyelesaian kerja, penggunaan waktu dan fasilitas kantor, karena semakin tinggi kualitas seorang pegawai maka semakin tinggi pula pengalaman yang ia miliki pada suatu organisasi, maka dari itu sangat benar apabila kualitas sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Dalam pandangan islam Pengalaman kerja merupakan suatu yang penting dalam menumbuhkan ilmu yang dimiliki tiap manusia dari waktu ke waktu, sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kehidupan manusia kearah yang lebih baik. Sebagaimana telah ditegaskan dalam Firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Jumu'ah Ayat 10 berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:”Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang-orang didorong untuk berusaha dan bekerja keras dengan tulus dan memiliki pengalaman kerja dalam pekerjaannya, sehingga seseorang dapat mengurus masalah yang terjadi dalam kehidupannya saat ini. Karena kesadaran kerja yang tiada henti, memiliki dua aspek yang berbeda sebagaimana menurut pandangan Allah dan Rasul-Nya, mengingat pentingnya dan hakikat kerja adalah naluri manusia sebagai khalifah di muka bumi. Sementara itu, kesadaran untuk bekerja secara menguntungkan akan menghasilkan kualitas-kualitas yang lebih baik dalam kehidupan sehari-hari, diantaranya semangat dan tanggung jawab yang merupakan ciri khas dan karakter kepribadian seorang manusia.

Seperti yang telah dibahas diatas bahwa pengalam kerja merupakan salah satu waktu yang sangat penting di dalam pelaksanaan tugas kelompok, bidang maupun organisasi. dengan adanya pengalaman kerja, maka segala tugas yang di berikan sudah tentu dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. selain itu, pengalaman kerja tersebut akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, dikarenakan pegawai yang memiliki kualitas dan pengalaman kerja tentu lebih unggul dari pada pegawai yang tidak memiliki pengalaman sama sekali serta pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik akan menerima prestasi kerja, maka dari itu terdapat beberapa kasus bahwa pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang banyak dapat lebih di hargai dari pada pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi.

Berdasarkan masalah pengalaman kerja pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Pegalaman Kerja pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Merekrut pegawai yang sudah benar-benar berpengalaman.	9	23,68%	29	76,32%	38	100%
2	Melatih pegawai dari nol dari pada merekrut pegawai yang sudah berpengalaman.	21	55,26%	17	44,74%	38	100%

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru, 2021

Dilihat dari tabel di atas cenderung terlihat tentang pengalaman kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dimana masih banyak pegawai yang dapat melakukan pekerjaan tanpa pengalaman masa kerja, hal tersebut

dengan alasan bahwa organisasi tidak merekrut pegawai yang memang mampu. Namun organisasi lebih suka melatih pegawainya dari nol dibandingkan dengan merekrut pegawai berpengalaman. Karena banyaknya warga sekitar yang mengejar peluang kerja tersebut, sehingga mengakibatkan prestasi kerja pegawai yang tidak sesuai dimana mereka tidak didukung oleh pengalaman kerja yang banyak.

Prestasi kerja menurut Sunyoto (2014) ialah hasil kerja yang didapatkan oleh seorang pegawai selama waktu tertentu sesuai dengan tanggungjawab dan tugas yang dilaksanakannya. Maka untuk mengetahui kondisi dan perkembangan dan tugas yang di berikan kepada pegawai tentunya ada penilaian kinerja dan prestasi kerja yang dilakukan secara kontinu. Khususnya prestasi kerja digunakan untuk mengukur produktivitas perorangan dan bidang dan untuk mengetahui hambatan yang di temukan serta penyelesaiannya dengan tujuan mendukung tujuan organisasi.

Pengalaman kerja adalah proses formal untuk sesekali melihat dan menilai pekerjaan seseorang. Munculnya prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi, baik dari dalam diri seseorang (motivasi internal) maupun dari luar diri seseorang/lingkungan (motivasi eksternal). Cara untuk mencapai hasil seorang manajer dalam menggerakkan bawahan adalah kemampuannya untuk memahami perilaku bawahannya. Faktor sedemikian rupa menjadi pendorong utama yang kuat. Dengan demikian, kebutuhan pegawai, baik yang substansial maupun yang sulit dipahami, harus dipenuhi dengan harapan mereka, jika produktivitas tinggi diharapkan harus dari karyawan tersebut.

Sifat menjadi rajin dan bekerja keras dapat memberdayakan atau mendorong suatu pencapaian, itu berarti tidak harus menerima konsekuensi yang merugikan. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi konsekuensi yang merugikan ini. Mekanisme ini bisa didapat dari dalam Al-Qur'an. Kebutuhan untuk berprestasi menurut Al-Qur'an adalah hal yang umum dan di masa depan yang tidak terletak pada kepentingan pribadi saja, melainkan kepada Allah. Dalam Islam, seseorang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain atas pencapaian mereka, namun yang mereka cari dalam pekerjaan adalah pengakuan dari Allah. Hal ini telah dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Asy-Syarah ayat 7-8:

فَإِذَا قَرَأْتَ فَأَنْصَبْ، وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْجَبْ

Artinya:”Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap.”

Ayat tersebut menyimpulkan bahwa seseorang harus terus bekerja dengan sungguh-sungguh untuk lebih mengembangkan prestasi. Pekerjaan bukan hanya beban, tetapi setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan rasa syukur serta ikhlas atas pemberian Allah SWT. Dalam bekerja, seorang muslim harus mengharapkan ridho dari Allah, bukan pengakuan dari orang lain. Bekerja karena Allah dapat menghasilkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati bagian dalam pekerjaannya dan mengurus pekerjaan dengan sepenuh hati. Terlebih lagi, seseorang dapat menghindari dampak negatif yang merugikan jika bekerja hanya

mencari materi atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan presentasi yang mendalam.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru merupakan salah satu pelaksanaan ketetapan Garis-Garis Besar Haluan Negeri, dengan demikian perkembangan pariwisata harus diupayakan untuk membawa pengaruh yang positif. Untuk mencapai tujuan tersebut, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru harus lebih fokus pada pekerjanya. Faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam pelatihan ini adalah etika kerja, dan pengalaman kerja. Dinas Daerah dipimpin oleh kepala dinas yang diangkat dan diberhentikan oleh Kepala Daerah dan PNS yang memenuhi syarat atas usul sekretaris daerah. Kepala Dinas Daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Untuk itu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru diharapkan para pegawainya memiliki prinsip-prinsip dan nilai-nilai etika kerja dan pengalaman kerja yang tinggi terhadap organisasi. Pemerintahan Daerah dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Oleh sebab itu, etika kerja dan pengalaman kerja juga berperan dalam pencapaian tujuan organisasi Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan masalah prestasi kerja pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	16	42,11%	22	57,89%	38	100%
2	Pegawai mendapatkan promosi jabatan pada organisasi perangkat daerah yang ditentukan	14	36,84%	24	63,16%	38	100%

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat di lihat bahwa pernyataan diatas sebanyak 57,89% pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dan sebesar 63,16% pegawai tidak mendapatkan promosi jabatan pada organisasi perangkat daerah yang di tentukan. Dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa prestasi kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru Tahun 2021 tidak tecapai sesuai dengan yang di inginkan.

Sehingga dari latar belakang yang telah di jelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah ialah pertanyaan-pertanyaan pokok yang akan dijawab dalam penelitian serta sebagai batasan suatu penelitian, sehingga dapat lebih fokus dalam meneliti objek dan subjeknya, maka rumusan masalah penelitian ini, antara lain:

1. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru?

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru?
3. Apakah etika kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada pegawai dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini ilmu pengetahuan hasil selama semasa perkuliahan dan dapat menambah wawasan serta dapat memberikan masukkan dalam menganalisa pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi

kerja pegawai pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan serta menyikapi masalah sumber daya manusia pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mengenai pengalaman kerja, etika kerja dan prestasi kerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini bisa bermanfaat sebagai referensi dalam melakukan penelitian dan dapat memberikan informasi dan referensi serta pengembangan dan perbandingan untuk penelitian pada masa yang akan datang khususnya bidang yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara sistematis.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan tentang pengertian, etika kerja, pengalaman kerja, dan prestasi kerja pegawai.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV: GAMBARAN UMUM INSTANSI

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, struktur organisasi, dan aktivitas yang ada di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menyajikan hasil penelitian terdiri dari masalah etika kerja dan pengalaman kerja pada prestasi pegawai serta mempengaruhi pada prestasi kerja pegawai pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Etika Kerja

2.1.1 Pengertian Etika Kerja

Menurut Robbins (2014), “Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu “ethos” yang berarti karakter, watak, kesucilaan atau adat. Dalam pengertian ini, etika dihubungkan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik dalam individu maupun dalam masyarakat atau kelompok. Ini mengartikan bahwa etika berkaitan dengan nilai-nilai, gaya hidup yang baik dan benar, standar hidup yang tinggi, dan semua kebiasaan yang diambil dan diturunkan mulai dari satu orang ke orang berikutnya. Kebiasaan ini kemudian terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan. Dengan demikian etika adalah kebiasaan dari apa yang disebut dengan “*self control*” karena segala sesuatu dibuat dan diterapkan dari dan untuk melayani kelompok sosial (profesi) itu sendiri. Dalam bahasa Kant, etika berusaha mentransfer kesadaran manusia untuk bertindak secara bebas dan tidak heteronom. Etika berencana untuk membantu orang dengan bertindak bebas tanpa hambatan namun dapat dipertanggungjawabkan, kebebasan dan kewajiban adalah komponen mendasar dari otonomi moral yang merupakan salah satu standar utama kualitas yang mendalam termasuk sikap kerja keras seperti yang akan dibahas. Menurut Simorangkir (2013), “Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan”.

Secara etimologis, etika adalah pengajaran atau studi tentang adat istiadat yang berhubungan dengan kebiasaan baik atau buruk yang sebagian besar diterima umum dalam hal mentalitas, kegiatan, komitmen, dll. Pada dasarnya, kualitas yang mendalam mengacu pada pedoman yang telah diterima oleh daerah setempat. Sementara etika pada umumnya lebih dikaitkan dengan aturan-aturan yang telah dibuat dalam wacana etika yang aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

2.1.2 Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan (2012:14) fungsi etika kerja yaitu:

- 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.

2.1.3 Prinsip-prinsip Etika Kerja

Menurut Simorangkir (2013), adapun prinsip-prinsip yang dikemukakan yaitu:

1) Prinsip Tanggung Jawab

Salah satu prinsip dasar bagi para profesional. Bahkan hal itu seolah-olah tidak perlu diungkapkan lagi, karena seperti yang digambarkan di atas, orang yang profesional biasanya menyiratkan bahwa orang itu mampu bertanggungjawab.

2) Prinsip Keadilan

Prinsip ini secara khusus mewajibkan seseorang yang berpengalaman sehingga dalam mengerjakan pekerjaan mereka tidak merusak kewajiban dan komitmen serta kepentingan pihak-pihak tertentu..

3) Prinsip Otonomi

Prinsip yang mewajibkan para profesional terhadap global agar mereka diberi kesempatan penuh dalam melakukan profesi mereka..

4) Prinsip Integritas Moral

Prinsip ini merupakan tuntutan para profesional pada diri mereka sendiri bahwa dalam menyelesaikan kewajiban, mereka tidak akan merugikan nama baik serta citra dalam martabat profesi mereka.

2.1.1 Dimensi Etika Kerja

Menurut Simorangkir (2013), “Ada dua macam etika yang harus kita pahami bersama dalam menentukan baik dan buruknya perilaku manusia adalah”:

- 1) Etika deskriptif, yaitu etika yang mencoba untuk meneropong secara kritis dan rasional perilaku manusia dan apa yang manusia cari dalam hidup ini sebagai sesuatu yang bernilai baik. Etika deskriptif memberikan fakta sebagai dasar untuk menetapkan keputusan tentang cara berperilaku atau sikap yang akan diambil.
- 2) Etika normatif, yaitu etika yang mencoba mencirikan sikap ideal dan cara berperilaku yang harus dimiliki manusia dalam hidup ini sebagai sesuatu yang berharga. Etika normatif memberikan penilaian sekaligus memberikan standar sebagai dasar dan kerangka kegiatan yang akan dipilih.

2.1.2 Indikator Etika Kerja

Menurut Simorangkir (2013), adapun ketentuan yang diatur dalam etika kerja secara umum yaitu:

- 1) Kreativitas

Proses mental yang memunculkan pemikiran baru, atau hubungan baru antara pemikiran yang sudah ada.

- 2) Bekerja Sebagai Tujuan

Memberikan arti penting pada apa yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 3) Konsisten

Fokus pada suatu bidang dimana karyawan tidak akan pindah ke satu bidang lagi sampai fondasi bidang utama benar-benar bidang kekuatan yang kuat.

Menurut Robbins (2014), Indikator etika kerja adalah sebagai berikut:

1) Rasa Tanggung Jawab

Keahlian seseorang untuk melakukan komitmen berdasarkan motivasi dalam dirinya, biasanya juga disebut profesi.

2) Kerja Keras

Melakukan suatu hal dengan bersungguh-sungguh dalam mencapai suatu tujuan atau sasaran.

3) Sifat Hemat

Sikap kerja yang efisien dan efektif lebih ditekankan pada aspek manajerial dalam mewujudkan strategi usaha, target pekerjaan, dan strategi bisnis dalam mengelola usaha.

4) Menghargai Waktu

Melakukan sesuatu hal yang berdampak positif dan berhati-hati dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator atau variabel etika kerja dalam penelitian ini adalah rasa tanggungjawab, kerja keras, sifat hemat, dan menghargai waktu.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman kerja

Pengalaman kerja menurut Handoko (2014) ialah penguasaan keterampilan dan pengetahuan pegawai yang di ketahui serta di ukur melalui tingkat pengetahuan, lama masa kerja dan keterampilan yang di miliki oleh

pegawai tersebut. Pengalaman kerja tersebut hanya dapat di miliki dari tempat dimana ia bekerja saat ini dan sebelumnya.

Menurut Hitzman mengatakan “pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

Menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini yang dimaksud dengan pengalaman kerja ialah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahuai dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan atau lembaga, menurut Hani T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus latihan, bekerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes needs) untuk meramalkan tanggungjawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan keterampilan dan kemampuan think, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.2.3 Dimensi Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001) terdapat beberapa dimensi dari pengalaman kerja, antara lain :

- 1) Lama Waktu Atau Masa Kerja
Kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat, adalah salah satu alat yang dapat untuk mengetahui pengaruh kemampuan seseorang.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Fondasi yang bmana akan membangun keterampilan dan kemampuan yang terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip, atau prosedur kerja.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.2.4 Indikator Pengalaman Kerja

Pengalam kerja menurut Handoko (2013) merupakan salah satu sarana untuk mengetahui, menganalisa serta mendorong efisiensi pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai. Terdapat beberapa indikator dalam mengukur pengalaman kerja, Indikator tersebut antara lain:

1) Gerakannya Bagus dan Lancar

Setiap pegawai yang berhasil akan melakukan pengembangan yang bagus dan lancar di tempat kerja tanpa berpikir dua kali..

2) Lebih Responsif

Artinya gerak cepat terhadap segala situasi dan kondisi.

3) Bekerja dengan tenang

Seseorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Ada beberapa hal juga menurut Foster (2001), seseorang dapat menyatakan memiliki pengalaman kerja apa bila memenuhi beberapa indikator:

1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran rentang waktu seseorang melakukan pekerjaan secara konsisten sehingga dia benar-benar memahami pekerjaan tersebut.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada ide, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup

kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan individu tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan kerja dalam tugas secara tepat dan akurat sesuai prosedur yang ditetapkan.

Menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah gerakan yang bagus dan lancar, lebih responsif dan bekerja dengan tenang.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Ruky (2014) ialah nama lain dari kinerja atau *performance*. Tetapi jika di lihat secara prisipal maka aspek-aspek tersebut menjurus kepada prestasi kerja atau pencapaian kerja (*achievement*). Tetapi secara umumnya kata tersebut dapat di artinya capaian atau pencapaian, maka dari itu prestasi kerja dapat diartikan pencapaian kerja pegawai.

Menurut Rivai (2006) "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".

Prestasi tidak hanya diukur dari seberapa banyak yang telah diberikan, namun satu hal yang penting adalah loyalitas terhadap organisasi, artinya bahwa

ia tidak merasa sia-sia jika ia berbuat banyak untuk organisasi, bahkan sebaliknya merasa senang atas loyalitas yang diberikan.

Berdasarkan penilaian para ahli di atas, terungkap bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja dalam penelitian ini adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.3.2 Penilaian Prestasi Kerja

Salah satu sarana untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas pegawai ialah penilaian prestasi kerja yang mana sebagai penilaian bagi pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal. Maka dari itu setiap organisasi sudah tentu melakukan penilaian prestasi dan berharap bahwa pegawainya memiliki prestasi yang baik pula. Oleh karena itu, organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja untuk mengetahui prestasi kerja karyawannya dalam kurun waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan prestasi kerja atau malah sebaliknya.

Menurut Mangkunegara (2015) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi:

- 1) Keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, maka hasil yang diperoleh juga semakin meningkat dan memberikan kontribusi terhadap tugas pegawai..
- 2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulang suatu pekerjaan maka semakin banyak pula keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya terhadap pekerjaan tersebut, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja.
- 3) Kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan tugas berpengaruh positif terhadap hasil yang diperoleh dan meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Siregar (2009) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi:

- 1) Etika Kerja

Etika kerja dalam hubungan kerja sangat penting karena mencapai hubungan yang adil antara perilaku dalam pekerjaan meningkatkan prestasi.

- 2) Budaya Kerja

Semua metode yang bertumpu pada cara pandang hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong utama yang menetap dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari mentalitas ke dalam cara berperilaku, keyakinan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau pekerja. Bagi buruh, menjalankan budaya kerja memiliki arti penting yang sangat

mendalam, karena akan mengubah cara pandang dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai efisiensi kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi kesulitan di masa depan..

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah etika, pengalaman kerja, dan budaya kerja.

2.3.4 Dimensi Prestasi Kerja

Dimensi dan indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013), dikatakan bahwa kinerja pegawai meliputi dua aspek, yaitu:

- 1) Kuantitas Kerja
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
- 2) Kualitas Kerja
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas kerja.
 - b. Kemampuan dalam bekerja.
 - c. Kemampuan menganalisa data dan kemampuan menggunakan peralatan.
 - d. Kemampuan mengevaluasi.

2.3.5 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada tiga aspek yaitu:

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas dan kualitas yang telah diberikan dan sejauh mana pengawasan diselesaikan..

2) Inisiatif

Tingkat inisiatif saat mengerjakan tugas pekerjaan, terutama dalam menangani masalah-masalah yang muncul..

3) Kerjasama

Penggerakan tenaga bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Mangkunegara (2015), indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang berhubungan dengan tugas pekerjaan yang secara langsung akan mempengaruhi terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 2) Kecakapan: tingkat kapasitas dan kecepatan dalam mendapatkan arahan kerja dan menyesuaikan dengan instruksi kerja dan keadaan kerja yang ada.
- 3) Sikap: tingkat kepastian dan sikap positif yang membangkitkan semangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.
- 4) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator prestasi kerja di dalam penelitian ini adalah hasil kerja, inisiatif dan kerja sama.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian (thn)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Muhammad Isa Indrawan (2017)	Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan	Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan.
Emi Wakhyuni dan Ade Anisyah Dalimunthe (2020)	Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo	Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman 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 t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 2,195 dengan sig. 0,034.
Indah Sari, Roni Kurniawan, dan M. Syuzairi (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan Kepulauan Riau	Analisis Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda adalah $Y = -16,540 (\alpha) + 0,249 (X1) + 0,480 (X2) + 1,034 (X3)$, dimana lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2) Pengalaman Kerja (X3) dan Prestasi Kerja (Y). Hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja,

Nama Penelitian (thn)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
			kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian secara simultan variabel lingkungan kerja, kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
Nailatul Hasanah, Hadi Sunaryo, dan Restu Millanintyas (2020).	Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada Karyawan PT Garam (Persero))	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1) Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero). 2) Pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero). 3) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero). 4) Etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero).
Lely Nurvillah Anggraini, RM. Moch Wispandono, dan Iriani Ismail (2015)	Pengaruh Gaya Hidup dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gaya hidup dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,9% 2) Gaya hidup berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 12,5%. 3) kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55,2%. Dengan

Nama Penelitian (thn)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Heranto, Hasmin Tamsah, Abdul Razak Munir, Ika Swasti Putri, M Chairul Basrun Umanailo, Jantje Eduard Lekatompessy, dan Yusriadi (2021)	<i>The Influence of Work Ethics and Work Experience on Employee Performance through Job Satisfaction at the Regional Secretariat of Central Mamuju Regency</i>	<i>Path Analysis</i> with software SPSS 23.0 version	<ol style="list-style-type: none"> 1) Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah 2) Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengalaman kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah 3) Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah 4) Pengalaman kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pekerjaan kepuasan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah 5) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan dapat diabaikan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Mamuju Tengah
Darwis Saban, Salim Basalamah, Achmad Gani, and Zainuddin Rahman (2020)	Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels	<i>Structural Equation Model (SEM)</i> dengan software AMOS 18	Secara langsung terdapat sembilan hipotesis yang memberikan pengaruh positif dan signifikan, yaitu; Etika kerja Islami, kompetensi, kompensasi dan budaya kerja bagi karyawan kepuasan kerja, selanjutnya etika kerja islami, kompetensi, kompensasi dan budaya kerja untuk kepuasan dan

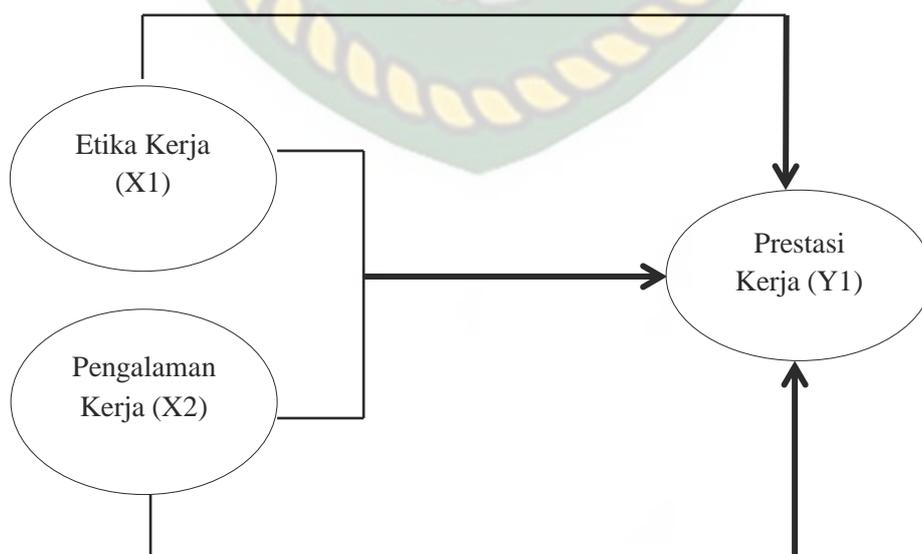
Nama Penelitian (thn)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
			kinerja karyawan hotel bintang empat. Secara tidak langsung terdapat satu hipotesis yang memberikan pengaruh positif dan signifikan yaitu etos kerja islami melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel bintang empat.

Sumber: Data Olahan 2022

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan gambaran teori dan konsep yang di gunakan dalam penelitian ini, dalam penelitian ini variabel yang digunakan sebanyak 3 variabel yaitu etika kerja, pengalaman kerja sebagai variabel bebas atau independen dan prestasi kerja sebagai variabel terikat atau dependen. Kerangka penelitian ini dibuat dalam bentuk bagan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian



Sumber: Ade Heryana, 2020

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.
2. Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.
3. Diduga etika kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Pekanbaru yang terletak di Jalan Arifin Ahmad No. 39, Tengkerang Barat, Marpoyan Damai, Tengkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28289.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini mengumpulkan data yang diperlukan dari sumber-sumber yang mendukung penelitian dan dengan teknik yang memudahkan penelitian mendapatkan dan pengumpulan data yang diperlukan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber, yaitu:

3.2.1 Data Primer

Menurut Umar (2014), data Primer adalah data didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil kuesoner yang bisa dilakukan oleh penelitian. Data primer adalah data yang penulis kumpulkan dan diolah dari hasil wawancara dan daftar pertanyaan (kuisisioner) terhadap responden yang dijadikan sebagai sampel.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Umar (2014), Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder

merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan histori yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Manfaat lain dari data sekunder adalah bahwa seorang peneliti mampu memperoleh informasi lain selain informasi utama.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015), Populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Pekanbaru yang berjumlah 38 orang pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel atau *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan sampel sensus atau sampel jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi di bawah 100.

Berdasarkan dari populasi di atas maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 orang pegawai.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Etika Kerja (X ₁)	Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Simorangkir (2013)	1) Etika Deskriptif	1) Rasa tanggung jawab: Kemampuan seseorang untuk melakukan komitmen berdasarkan motivasi dalam dirinya, biasanya juga disebut profesi. 2) Kerja keras: Berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran.	Skala Ordinal
		2) Etika Normatif Simorangkir (2013)	3) Sifat hemat: Sikap kerja yang efisien dan efektif lebih ditekankan pada aspek manajerial dalam mewujudkan strategi usaha, target pekerjaan, dan strategi bisnis dalam mengelola usaha. 4) Menghargai waktu: Menggunakan sesuatu dengan cermat dan hati-hati dalam bekerja. Robbins (2014),	

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X₂)	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)	1) Lama Waktu Atau Masa Kerja	1) Lama waktu/masa kerja: Ukuran rentang waktu seseorang melakukan pekerjaan secara konsisten sehingga dia benar-benar memahami pekerjaan tersebut.	Skala Ordinal
		2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki: Pengetahuan merujuk pada ide, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karuawan. Pengetahuan juga mencakup	
		3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Foster (2001)	3) kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. 4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan individu tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan kerja dalam tugas secara tepat dan akurat	

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
			<p>sesuai prosedur yang ditetapkan.</p> <p>Foster (2001)</p>	
<p>Prestasi Kerja (Y₁)</p>	<p>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.</p> <p>Menurut Rivai (2006)</p>	<p>1) Kuantitas Kerja</p> <p>2) Kualitas Kerja</p> <p>Mangkunegara (2013)</p>	<p>1) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang berhubungan dengan tugas pekerjaan yang secara langsung akan mempengaruhi terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.</p> <p>2) Kecakapan: tingkat kapasitas dan kecepatan dalam mendapatkan arahan kerja dan menyesuaikan dengan intstruksi kerja dan keadaan kerja yang ada.</p> <p>3) Sikap: tingkat kepastian dan sikap positif yang membangkitkan semangat dalam menyelesaikan</p>	<p>Skala Ordinal</p>

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
			tugas pekerjaan. 4) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Mangkunegara (2015)	

Sumber: Data Olahan, 2021

3.5 Teknik Pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2014), metode pengumpulan data merupakan cara untuk memilih, menemukan dan menyimpan berbagai instrument pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

3.5.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3.5.2 Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang.

3.5.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.5.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian kuisisioner yang ditunjukkan pada responden untuk memberikan jawaban atau tanggapan dengan cara memilih salah satu jawaban responden yang diberikan bersifat kualitas tetapi akan dikuantitatifkan dan diukur dengan skala Ordinal.

Skala pengukuran variabel menggunakan skala likert, merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:93). Peneliti memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden, maka skala yang digunakan sampai 5 bobot pernyataan sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono(2014)

Dalam analisis ini ditentukan kriteria interpretasi skor diawali dengan menentukan interval kelas dari setiap gradian atau alternative jawaban yang disebut kategori (Sugiyono, 2014) dengan rumus:

$$CI = \frac{Range}{C}$$

Keterangan:

CI = class interval

Range = skor tinggi – skor rendah

C = jumlah kelas (umumnya sama dengan jumlah alternative jawaban)

Dengan demikian interval kelas = $\frac{5-1}{5} = 0,8$, kemudian dapat disusun kriteria interpretasi skor, sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Kategori Jawaban Responden

No	Kategori	Skor
1	Sangat Baik	4,21-5,00
2	Baik	3,41-4,20
3	Cukup Baik	2,61-3,40
4	Tidak Baik	1,81-2,60
5	Sangat tidak Baik	1,00-1,80

Sumber: Sugiyono(2014)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Siregar (2014), Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Rumus yang bisa digunakan untuk uji validasi menggunakan teknik *korelasi product moment*, yaitu:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

N= Jumlah responden

X= Skor variabel (jawaban responden)

Y=Skor total variabel untuk responden

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir-butir instrumen dikatakan valid, sebaliknya

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir-butir instrumen dikatakan tidak valid dengan taraf signifikan 5%.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yaitu yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliable
- b. Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliable
- c. Nilai Alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- d. Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- e. Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar ($>$) 0,60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2015), “Uji Asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah”:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2015), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Untuk melihat data normal dapat dilihat dari uji”.

1) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Sugiyono (2015), “Selain itu Uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari Alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2015), “Uji Multikolinieritas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala Multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) melalui program *SPSS 25 for windows*. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable

independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2015), “Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidak samaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *Homokedasitas*; dan jika varians berbeda disebut *Heterokedasitas*. Model yang baik adalah tidak terjadi *Heterokedasitas*”.

Menurut Sugiyono (2015), “dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi *Heterokedasitas*. Jika tiak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *Heterokedasitas*”.

3.8 Analisis Regresi Berganda

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk membuktikan pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Menurut Sanusi (2011) secara umum regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel bernilai 0

- b₁ = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X₁
- b₂ = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi variabel X₂
- e = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata nol, untuk tujuan perhitungan e diasumsikan nol.

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X₁ = Etika kerja
- X₂ = Pengalaman kerja
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- e = Kesalahan pengganggu (standar error)

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat ditentukan H₀ diterima atau ditolak, maka dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel.

Menurut Ridwan (2012), pengujian lanjutan yaitu uji signifikan yang berfungsi apabila peneliti mencari maka hubungan variabel X terhadap y dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{Hitung}} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Langkah-langkah dalam penelitian secara parsial (Uji-t) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Rumusan Hipotesis

a. $H_{01} : b_1 = 0$, berarti Etika Kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Y).

$H_{a1} : b_1 \neq 0$, Etika Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Y).

b. $H_{02} : b_2 = 0$, berarti Pengalaman kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Y).

$H_{a2} : b_2 \neq 0$, berarti Pengalaman kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Y).

2. Menentukan Tingkat Signifikan

a. Jika signifikan $< \alpha 0.05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).

b. Jika signifikan $> \alpha 0.05$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).

3. Menentukan nilai t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha 0.05$ dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$, dimana n adalah jumlah sampel penelitian dan k adalah jumlah variabel independen. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika kerja (X_1), dan Pengalaman kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika kerja (X_1), dan Pengalaman kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik f digunakan untuk menguji seluruh variabel independen etika kerja, pengalaman kerja yang diteliti mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel depende Prestasi kerja dilakukan dengan membandingkan f-hitung dengan f-tabel.

Menurut Sugiyono (2014) Nilai f-hitung dapat dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \dots \dots \dots \text{Rumus 3.8}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel pegawai

Langkah-langkah dalam pengujian secara parsial (Uji-f) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Rumusan Hipotesis

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti etika kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh Prestasi kerja (Y).
- b. $H_a : b_1 = b_2 \neq 0$, berarti etika kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

2. Menentukan tingkat signifikan

- a. Jika signifikan $< \alpha 0.05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
- b. signifikan $> \alpha 0.05$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

3. Menentukan Nilai F_{tabel}

Tabel distribusi F dicari pada α 0.05 dengan derajat kebebasan $df_1 = k - 1$, dimana k adalah jumlah variabel independen dan variabel dependen serta $df_2 = n - k - 1$, dimana n adalah jumlah sampel penelitian dan k adalah jumlah variabel independen. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
- b. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2015), “Koefisien determinasi berganda atau R-square (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi variabel dependen sangat terbatas”.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Penelitian ini tentang Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru sebagai objek yang diteliti. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dimana peneliti dilakukan dengan melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti yang lebih bersifat sebab dan akibat (kasual). Dalam pengumpulan data, peneliti melibatkan 38 orang responden yang merupakan pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

4.2 Sejarah Singkat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru adalah sebagai satu pelaksana pemerintah dibidang kebudayaan dan pariwisata kota pekanbaru yang dipimpin oleh Kepala Dinas, dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Walikota Pekanbaru melalui sekretaris daerah kota pekanbaru. Tahun 1999 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru masih bernama kantor Pariwisata, dimana kantor tersebut dipimpin oleh Kepala Dinas Drs. Muzzamir. Kemudian pada Tahun 2001 barulah dibentuk Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru. Setidaknya ada total 8 kepala Dinas yang pernah memimpin Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru sejak 2001 hingga 2020, awal kepemimpinan dipimpin oleh Drs. Muzzamir, kemudian Drs. Sarbaini, Drs. Raisnus, M.Pd, Dastrayani Bibra, Syaril Manaf, M.Pd, Drs. H. Hermanius, MM.

Ardiansyah Eka Putra, S.Stp. Msi dan tahun 2020 kini dipimpin oleh Dr. H. Nurfaisal, M.Pd.

4.3 Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Dalam mencapai suatu tujuan diperlukannya perencanaan dan tindakan nyata untuk mewujudkannya. Secara umum bisa dikatakan bahwa Visi dan Misi adalah suatu konsep perencanaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan. Visi adalah suatu pandangan kedepan tentang sebuah instansi atau organisasi, tujuan-tujuan instansi dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Sedangkan Misi adalah suatu pernyataan yang dilakukan oleh lembaga untuk mewujudkan visinya. Misi juga berfungsi untuk mengarahkan sekaligus memberikan pembatasan dalam proses pencapaian tujuan.

4.3.1 Visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

“Terwujudnya Kota Pekanbaru Menjadi Pusat Kebudayaan Melayu dan Kota Wisata yang Bernuansa Melayu Berlandaskan Iman dan Taqwa”.

4.3.2 Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

- 1) Melestarikan, membina dan mengembangkan budaya Melayu di tengah-tengah masyarakat
- 2) Menjadikan tempat-tempat wisata dan hiburan bebas dari perjudian, miras dan narkoba
- 3) Menggali, melestarikan dan mengembangkan potensi objek-objek wisata

- 4) Meningkatkan peran serta masyarakat dan pihak pengusaha dalam mewujudkan sadar wisata
- 5) Meningkatkan sumber daya aparatur Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

Berdasarkan hasil interaksi faktor-faktor lingkungan strategis, maka keberhasilan pencapaian Visi dan Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru akan ditentukan oleh faktor-faktor keberhasilan, yaitu:

- 1) Tersedianya Sumber Daya Manusia secara Proporsional dan profesional.
- 2) Tersedianya data/informasi yang memadai dalam upaya promosi dan pelestarian.
- 3) Adanya kerja sama institusi yang bergerak diberbagai Bidang yang mendukung Pembangunan Bidang Pariwisata.
- 4) Tersedianya Saran dan Prasarana yang memadai.

4.4 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Struktur organisasi dapat mempermudah pimpinan dalam pembagian tugas dan bidang yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka yang sesuai dengan skill yang dimiliki. Dengan adanya struktur organisasi perusahaan juga memperjelas tugas, wewenang dan tanggung jawab, dengan begitu dapat membantu dalam mencapai suatu visi misi organisasi.

Organisasi merupakan wadah atau tempat dimana orang-orang berkumpul untuk mencapai tujuan mereka baik individu maupun kepentingan kelompok, organisasi juga dapat dilihat dari dua arti, pertama organisasi statis merupakan wadah perkumpulan orang-orang yang melakukan tugas yang telah ditetapkan,

kemudian dalam arti yang lebih dinamis, organisasi merupakan suatu proses pembagian tugas, penunjukkan pelaksana, pemberian kewajiban, pembagian kekuasaan dan human relations antar individu, kelompok dan bidang bahkan pimpinan organisasi. secara umum biasanya struktur suatu organisasi berbentuk bagan alur baik alur komando, kedudukan, rantai perintah, koordinasi maupun umpan balik informasi dan kekuasaan.

Maka dari itu suatu organisasi tentu harus memiliki struktur yang merupakan pembagian tugas, bidang dan rentang kendali serta hubungan antara bidang, struktur organisasi juga berfungsi sebagai gambaran kedudukan dan jabatan dari yang tertinggi hingga pada rendah, maka dari itu struktur organisasi juga merupakan pembagian bidang dan kedudukan serta gambaran rentang kendali didalam suatu organisasi.

**Gambar 4. 1 Bagan Struktur Organisasi
Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru**



Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

WALIKOTA PEKANBARU,

FIRDAUS

Berdasarkan gambar diatas dapat kita ketahui struktur organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru berbentuk organisasi lini dan staf, selanjutnya dari struktur organisasi dapat diuraikan susunan organisasi, tugas dan fungsi anggota organisasi sebagai berikut:

Susunan organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru adalah:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat Dinas, membawahi:
 - a. Subbagian Umum
 - b. Subbagian Keuangan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
3. Bidang Pembinaan Seni dan Budaya, membawahi:
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
4. Bidang promosi, Pemasaran dan Ekonomi Kreatif, membawahi:
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
5. Bidang Dstipasi dan Industri Pariwisata, membawahi:
 - a. Kelompok Jabatan fungsional
6. Bidang Sumber Daya Pariwisata, membawahi:
 - a. Kelompok Jabatan fungsional
7. Kelompok Jabatan fungsional
8. UPT

Tugas Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru:

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang kebudayaan dan pariwisata.

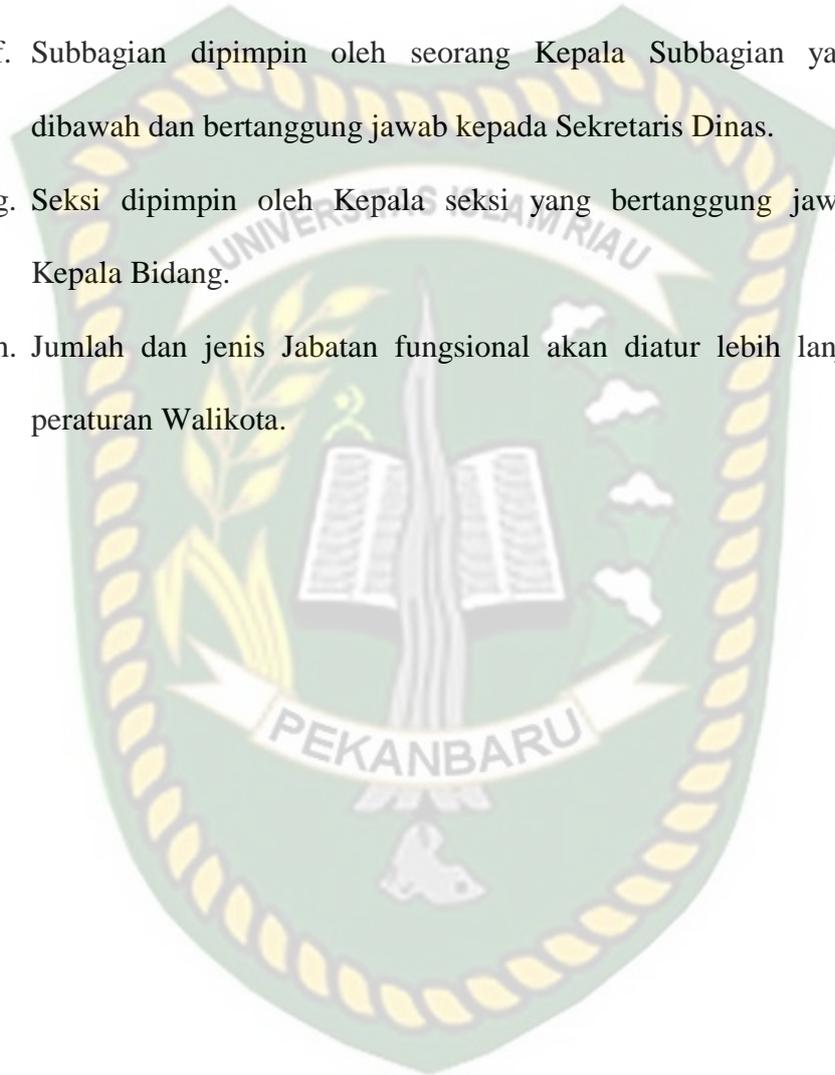
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru mempunyai fungsi:

- a. Perumusan dan penetapan rencana operasional urusan pemerintahan kebijakan nasional maupun provinsi dan penetapan serta melaksanakan kebijakan Pemerintah Kota Pekanbaru dalam pembinaan dan pengembangan kebudayaan dan pariwisata;
- b. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kebudayaan dan pariwisata;
- c. Perumusan kebijakan teknis bidang kebudayaan dan pariwisata; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugasnya.

Kedudukan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru;

- a. Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang Kebudayaan dan Pariwisata yang menjadi kewenangan daerah.
- b. Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.
- c. Kepala Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat dan diberhentikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku.
- d. Sekretariat Dinas dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

- e. Bidang masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala badan melalui Sekretaris Dinas.
- f. Subbagian dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Dinas.
- g. Seksi dipimpin oleh Kepala seksi yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.
- h. Jumlah dan jenis Jabatan fungsional akan diatur lebih lanjut dengan peraturan Walikota.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Responden

Pada bab ini akan dibahas mengenai deskripsi responden di dalam penelitian. Dimana responden di dalam penelitian ini adalah pegawai dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru yang dikelompokkan dalam karakteristik atau gambaran umum responden berdasarkan atas kriteria-kriteria sebagai berikut:

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5. 1 Tingkat usia Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
21-30	5	13,2
31-40	3	7,9
41-50	17	44,7
51-60	13	34,2
Total	38	100,0

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa terdapat 38 responden sebagai objek penelitian berdasarkan usia yang dimiliki oleh responden, 21-30 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 13,2%, 31-40 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 7,9%, 41-50 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 44,7%, dan 51-60 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 34,2%. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar usia Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru adalah 41-50 tahun.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Jenis Kelamin (L/P)	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
Laki-laki	18	47,4
Perempuan	20	52,6
Total	38	100,0

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa terdapat 38 responden sebagai objek penelitian berdasarkan jenis kelamin yang dimiliki responden, yaitu laki-laki sebanyak 18 orang dengan presentase 47,4% dan perempuan sebanyak 20 orang dengan presentase 52,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru adalah perempuan yaitu sebanyak 20 orang.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Tingkat Pendidikan dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
SMA/SMK	4	10,5
D3	-	-
S1	23	60,5
S2	11	28,9
Total	38	100,0

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Menunjukkan bahwa terdapat 38 responden sebagai objek penelitian berdasarkan pendidikan terakhir oleh responden, SMA/SMK sebanyak 4 orang dengan presentase 10,5%, S1 sebanyak 23 orang dengan presentase 60,5% dan S2 sebanyak 11 orang dengan presentase 28,9%. Hal ini menunjukkan sebagian besar tingkat pendidikan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru adalah S1 yaitu sebanyak 23 orang.

5.1.4 Karakteristik Responden Lama Kerja

Karakteristik Lama Kerja dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Lama Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Lama Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
1-10	6	15,8
11-20	13	34,2
21-30	14	36,8
31-40	5	13,2
Total	38	100,0

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa terdapat 38 responden sebagai objek penelitian berdasarkan lama bekerja oleh responden, 1-10 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 15,8%, 11-20 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 34,2%, 21-30 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 36,8% dan 31-40 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 13,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar lama kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru adalah 21-30 tahun.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Metode ini mencakup korelasi antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pernyataan dengan skor total individu.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditunjukkan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 yang memiliki nilai r tabel sebesar 0,320 untuk sampel 38 responden. Dikatakan valid jika r hitung > r tabel, sedangkan jika r hitung < r tabel maka pernyataan tidak valid. Hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel sebagai berikut:

a. Validitas Variabel Etika Kerja (X₁)

Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja (X₁)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Status
Etika Kerja (X ₁)	1	0,672	0,320	Valid
	2	0,711	0,320	Valid
	3	0,729	0,320	Valid
	4	0,899	0,320	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Pada tabel diatas uji validitas data variabel etika kerja terdapat 4 butir indikator yang secara keseluruhan menunjukkan nilai r hitung > r tabel, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan $df = n - 2$ maka $df = 38 - 2 = 36$, melalui tabel distribusi r maka diketahui nilai r tabel pada penelitian ini yaitu sebesar (0,3202), maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas

dapat disimpulkan bahwa pernyataan atau indikator dari variabel etika kerja dinyatakan “valid”.

b. Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Status
Pengalaman Kerja (X ₂)	1	0,823	0,320	Valid
	2	0,832	0,320	Valid
	3	0,840	0,320	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Pada tabel diatas uji validitas data variabel pengalaman kerja terdapat 3 butir indikator yang secara keseluruhan memberitahukan nilai r hitung > r tabel, pada tarif signifikan 5% (0,05) dan $df = n - 2$ maka $df = 38 - 2 = 36$, melalui tabel distribusi r maka diketahui nilai r tabel pada penelitian ini yaitu sebesar (0,3202), maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat disimpulkan bahwa pernyataan atau indikator dari variabel pengalaman kerja dinyatakan “valid”.

c. Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 5. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
Prestasi Kerja (Y)	1	0,791	0,320	Valid
	2	0,766	0,320	Valid
	3	0,755	0,320	Valid
	4	0,741	0,320	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Pada tabel diatas uji validitas data variabel prestasi kerja terdapat 3 butir indikator yang secara keseluruhan menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan $df = n - 2$ maka $df = 38 - 2 = 36$, melalui tabel distribusi r maka diketahui nilai r tabel pada penelitian ini yaitu sebesar (0,3202), maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dapat disimpulkan bahwa pernyataan atau indikator dari variabel prestasi kerja dinyatakan “valid”.

5.2.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket bisa disebut reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut, diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 5. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian variabel Etika Kerja (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), dan Prestasi Kerja (Y)

Variabel	N=38		Rule of thumb	Pengambilan Keputusan
	Jumlah item pernyataan	Cronbach alpha		
Etika Kerja (X ₁)	4	0,732	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	3	0,770	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	4	0,760	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa variabel Etika Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Prestasi Kerja (Y) telah reliabel. Karena semua nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka daam penelitian ini seluruh variabel dinyatakan reliabel.

5.2.3 Uji Asumsi Klasik

5.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada setiap variabel untuk mengetahui apakah data statistik parametrik berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan yang telah digunakan adalah jika $\text{sig} < 0.05$ maka data berdistribusi normal. Uji normalitas variabel dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan program SPSS (*statistics Programe Society*) versi 22 *for windows* berupa test of normality seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 5. 9 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,1030275
	Std. Deviation	2,93796173
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,084
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Dari tabel kolmogorov-smirnof dengan melihat bilangan pada kolom signifikan (sig) yaitu 0,095 dan 0,055 lebih besar dari 0,05 (0,095 dan 0,055 > 0,005), maka dapat diartikan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

5.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Berikut adalah hasil Uji multikolinearitas dari variable penelitian:

Tabel 5. 10 Tabel Uji multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.105	.633		.166	.868			
	x1	-.182	.075	-.240	-2.428	.017	.177	5.663	
	x2	.386	.072	.551	5.342	.000	.162	6.179	

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel output coefficients pada bagian Collinearity Statistics diketahui nilai tolerance untuk variabel (X1) adalah 0,177, (X2) adalah 0,162, Sementara, nilai VIF untuk variabel pembelajaran (X1) adalah 0,5663, (X2) adalah 6,179. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji

multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

5.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil Uji heteroskedastisitas dari variable penelitian.

Tabel 5. 11 Tabel Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.105	.633		.166	.868
	x1	-.182	.075	-.240	-2.428	.645
	x2	.386	.072	.551	5.342	.748

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Karena nilai signifikansi 3 variabel diatas lebih kecil dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Etika Kerja (X1)

Dalam etika kerja seseorang wajib mempunyai tujuan, baik tujuan untuk didunia maupun diakhirat, karena dalam islam kerja itu merupakan sebagian dari ibadah sesuai dengan Firman Allah.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَاَسْبِرْ لِي الْاَلِهَ عَمَلِكُمْ وَرَسُوْلَهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya:”Dan katakanlah:”Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang goip dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(QS.At-Taubat:105).

Dalam islam, kualitas hidup seseorang dapat dinilai dari amal ibadahnya, karena dengan amalan yang berupa ibadah dapat mengangkat derajat seseorang di sisi Allah dan juga dipandangan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan pada pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru berangkat dari perspektif peneliti mengenai pegawai dapat membentuk kualitas kerja dengan kualitas hidp yang dinamis. Kualitas kerja tersebut dapat difungsional kan dengan etika kerja yang terarah dan relevan dengan bidang tugas pokok yang diampuh. Adapun tanggapan responden terhadap etika kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Analisa Deskriptif Etika Kerja (X1) Kerja pegawai dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru

Tabel 5. 12 Tabel Sifat rasa tanggung jawab ada didalam diri saya

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	20	53
4	Setuju	18	47
3	Kurang Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0

1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100

Dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Sifat rasa tanggung jawab ada didalam diri saya dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 53%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 47%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mengenai Sifat rasa tanggung jawab ada didalam diri saya ialah setuju.

Tabel 5. 13 Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	15	32
4	Setuju	25	66
3	Kurang Setuju	1	2
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100

Dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 32%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 66%. Dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 2%. dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mengenai Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan ialah setuju.

Tabel 5. 14 Saya memiliki sikap kerja efektif dan efisien sesuai dengan jabatan yang telah ditentukan

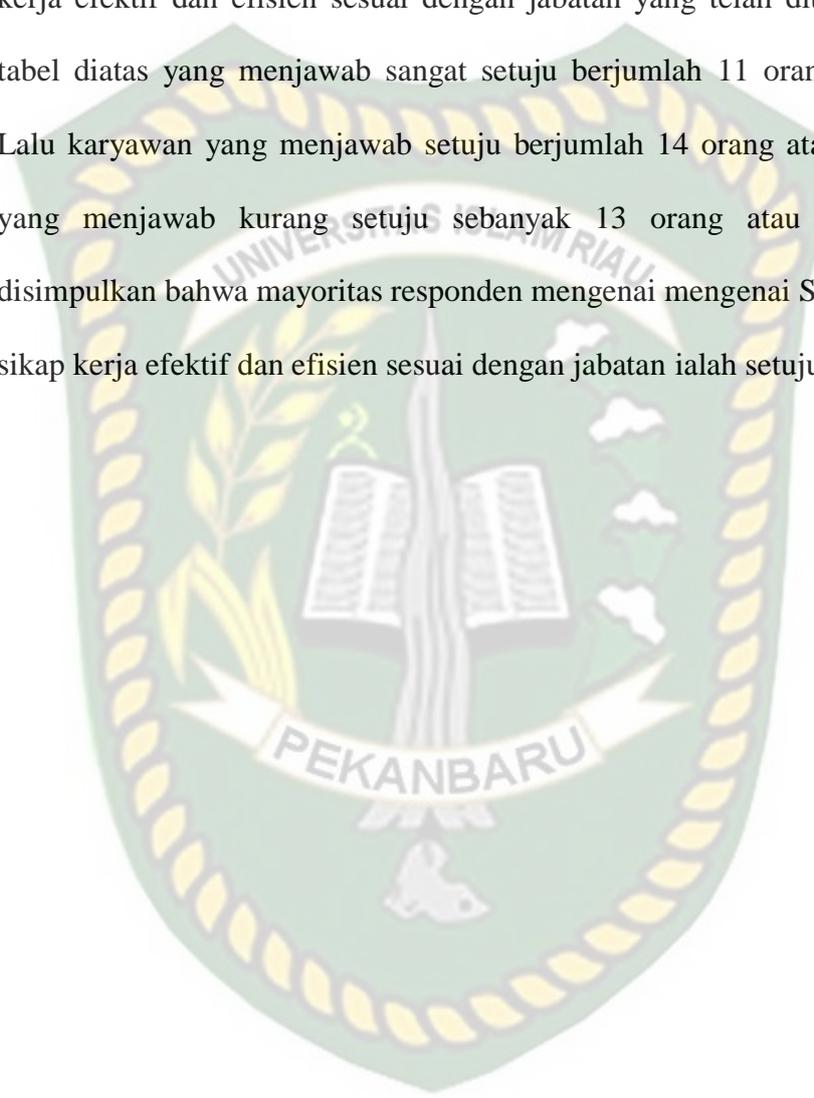
NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	9	24
4	Setuju	25	66
3	Kurang Setuju	4	10
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100

Dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Saya memiliki sikap kerja efektif dan efisien sesuai dengan jabatan yang telah ditentukan dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 24%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 66%. Dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 10%. dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mengenai mengenai Saya memiliki sikap kerja efektif dan efisien sesuai dengan jabatan ialah setuju.

Tabel 5. 15 Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	11	29
4	Setuju	14	37
3	Kurang Setuju	13	34
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100

Dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Saya memiliki sikap kerja efektif dan efisien sesuai dengan jabatan yang telah ditentukan dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 29%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 37%. Dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang atau 34%. dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mengenai Saya memiliki sikap kerja efektif dan efisien sesuai dengan jabatan ialah setuju.



Berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden pada variabel etika kerja:

Tabel 5. 16 Rekapitulasi Distribusi frekuensi Jawaban responden Terhadap instrumen Pernyataan Variabel Etika Kerja (X1)

Variabel Etika Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Etika Deskriptif						
Sifat rasa tanggung jawab ada didalam diri saya	20	18	0	0	0	172
Bobot Nilai	100	72	0	0	0	
Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	15	25	1	0	0	178
Bobot Nilai	75	100	3	0	0	
Etika Normatif						
Saya memiliki sikap kerja efektif dan efisien sesuai dengan jabatan yang telah ditentukan	9	25	4	0	0	157
Bobot Nilai	45	100	12	0	0	
Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja	11	14	13	0	0	150
Bobot Nilai	55	56	39	0	0	
Total Skor						657
Skor Tertinggi						178
Skor Terendah						150
Keterangan						Sangat baik

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor sebanyak 178. Dan skor yang paling rendah berada pada indikator Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja dengan skor sebanyak 150.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum$

Responden $4 \times 5 \times 38 = 760$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \sum \text{bobot terendah} \times \sum$

Responden $4 \times 1 \times 38 = 152$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}$

$:\frac{760-152}{5}$

5

: 122

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Etika Kerja pada Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 760 - 638

Setuju = 638 - 516

Kurang Setuju = 516 - 394

Tidak Setuju = 394 - 272

Sangat Tidak setuju = 272 - 150

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor untuk variabel Etika Kerja sebesar 657 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 760 - 638 yang termasuk kategori sangat baik.

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat dari suatu tindakan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang memiliki kemampuan kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman kerja dalam pekerjaan yang sejenis, harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin sering tenaga kerja bekerja, semakin banyak pula pengalaman kerja yang didapatkan. Sebaliknya, semakin singkat masa waktu yang dipakai, semakin sedikit pengalaman kerja yang diperoleh. Pengalaman kerja berbagi banyak keahlian serta keterampilan kerja. Sebaliknya, pengalaman kerja yang terbatas menyebabkan tingkat penguasaan dan kemampuan kerja akan lebih rendah. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang tidak selalu dihargai daripada tingkat pembelajaran yang lebih tinggi.

Tabel 5. 17 Pengetahuan tentang pekerjaan cukup luas ada didalam diri saya, sehingga tidak terganggu dengan lingkungan baru

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	17	45
4	Setuju	15	40
3	Kurang Setuju	6	15

2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100

Dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Pengetahuan tentang pekerjaan cukup luas ada didalam diri saya, sehingga tidak terganggu dengan lingkungan baru yang telah ditentukan dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 45%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 40%. Dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang atau 15%. dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai Pengetahuan tentang pekerjaan cukup luas ada didalam diri saya, sehingga tidak terganggu dengan lingkungan baru ialah setuju.

Tabel 5. 18 Keterampilan sangat luas, sehingga saya tidak terganggu dengan tugas yang diberikan oleh atasan walaupun itu sangat rumit

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	14	37
4	Setuju	17	45
3	Kurang Setuju	7	18
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100

Dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Keterampilan sangat luas, sehingga saya tidak terganggu dengan tugas yang diberikan oleh atasan walaupun itu sangat rumit dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 37%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 45%. Dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang atau 18%. dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai Keterampilan sangat luas, sehingga saya tidak terganggu dengan tugas yang diberikan oleh atasan walaupun itu sangat rumit ialah setuju.

Tabel 5. 19 Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh kantor untuk menunjang aktivitas kerja saya saat ini

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	10	25
4	Setuju	22	50
3	Kurang Setuju	6	25
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden terhadap pengalaman kerja.

Tabel 5. 20 Rekapitulasi Distribusi frekuensi Jawaban responden Terhadap instrumen Pernyataan Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Variabel Pengalaman Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Lama Waktu Atau Masa Kerja						
Pengetahuan tentang pekerjaan cukup luas ada didalam diri saya, sehingga tidak terganggu dengan lingkungan baru	17	15	6	0	0	163
Bobot Nilai	85	60	18	0	0	
Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki						
Keterampilan sangat luas, sehingga saya tidak terganggu dengan tugas yang diberikan oleh atasan walaupun sangat rumit	10	22	6	0	0	156
Bobot Nilai	50	88	18	0	0	
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh kantor untuk menunjang aktivitas kerja saya saat ini	14	17	7	0	0	159
Bobot Nilai	70	68	21	0	0	
Total Skor						478
Skor Tertinggi						163
Skor Terendah						156
Keterangan						Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Pengetahuan tentang pekerjaan cukup luas ada didalam diri saya, sehingga tidak terganggu dengan lingkungan baru dengan skor sebanyak 163. Dan skor yang paling rendah berada pada indikator Keterampilan sangat luas, sehingga saya tidak terganggu dengan tugas yang diberikan oleh atasan walaupunitu sangat rumit dengan skor sebanyak 156.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum$

Responden $3 \times 5 \times 38 = 570$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \sum \text{bobot terendah} \times \sum$

Responden $3 \times 1 \times 38 = 114$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

: $\frac{570-114}{5}$

: 91

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Etika Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 570 - 479

Setuju = 479 - 388

Kurang Setuju = 388 - 297

Tidak Setuju = 297 - 206

Sangat Tidak setuju = 206 - 115

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor untuk variabel Etika Kerja sebesar 478 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 570 - 479 yang termasuk kategori baik.

5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja (Y)

Munculnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi, baik dari dalam diri orang tersebut (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal). Kebutuhan untuk berprestasi menurut Al-Qur'an adalah hal yang umum dan di masa depan yang tidak terletak pada kepentingan pribadi saja, melainkan kepada Allah. Dalam Islam, seseorang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain atas pencapaian mereka, namun yang mereka cari dalam pekerjaan adalah pengakuan dari Allah. Hal ini telah dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Asy-Syarah ayat 7-8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ، وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya:”Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap.”

Ayat diatas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan hati yang ikhlas untuk meningkatkan kinerjanya. Bukan hanya sebagai suatu beban, tetapi setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan berpuas diri dan mensyukuri nikmat tuhan. Dalam bekerja, seorang muslim harus mengarpakan persetujuan dari Allah bukan persetujuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat mendatangkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat

menikmati pekerjaan mereka serta melakukan pekerjaan dengan itikad baik. Adapun tanggapan responden terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 21 Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efesiensi dan efektivitas

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	22	58
4	Setuju	14	37
3	Kurang Setuju	2	5
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	38	100

Dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efesiensi dan efektivitas dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 58%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 37%. Dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5%. dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai mengenai Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efesiensi dan efektivitas ialah setuju.

Tabel 5. 22 Pegawai memiliki kecakapan kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	12	32
4	Setuju	25	66
3	Kurang Setuju	1	2
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100

Dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 58%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 37%. Dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5%. dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas ialah setuju.

Tabel 5. 23 Saya mempunyai semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	16	42
4	Setuju	21	55
3	Kurang Setuju	1	3
2	Tidak Setuju	0	0

1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100

Dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Saya mempunyai semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 42%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 55%. Dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau 3%. dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai Saya mempunyai semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan ialah setuju.

Tabel 5. 24 Pegawai dikantor saya selalu disiplin dalam bekerja maupun masuk/keluar kerja

NO	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	12	32
4	Setuju	15	39
3	Kurang Setuju	11	29
2	Tidak Setuju	0	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		38	100

Dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Pegawai dikantor saya selalu disiplin dalam bekerja maupun masuk/keluar kerja dari tabel diatas yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 32%. Lalu karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 39%. Dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau 29%. dapat disimpulkan bahwa

mayoritas responden mengenai Pegawai dikantor saya selalu disiplin dalam bekerja maupun masuk/keluar kerja ialah setuju.

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden terhadap prestasi kerja :

Tabel 5. 25 Rekapitulasi Distribusi frekuensi Jawaban responden Terhadap instrumen Pernyataan Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel Prestasi Kerja(Y)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kualitas Kerja						
Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efesiensi dan efektivitas	22	14	2	0	0	172
Bobot Nilai	110	56	6	0	0	
Pegawai memiliki kecakapan kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya	12	25	1	0	0	163
Bobot Nilai	60	100	3	0	0	
Kuantitas Kerja						
Saya mempunyai semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan	16	21	1	0	0	167
Bobot Nilai	80	84	3	0	0	
Pegawai dikantor saya selalu disiplin dalam bekerja maupun masuk/keluar kerja	12	15	11	0	0	153
Bobot Nilai	60	60	33	0	0	
Total Score						655
Skor Tertinggi						172
Skor Terendah						153
Keterangan						Sangat Baik

Pengetahuan tentang pekerjaan cukup luas ada didalam diri saya, Adapun skor tertinggi dari variabel pengalaman kerja yaitu Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efesiensi dan efektivitas sebesar 172 . Dan skor yang paling rendah berada pada indikator Pegawai dikantor saya selalu disiplin dalam bekerja maupun masuk/keluar kerja sebesar 153.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum$

Responden $4 \times 5 \times 38 = 760$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \sum \text{bobot terendah} \times \sum$

Responden $4 \times 1 \times 38 = 152$

Rata-Rata : Skor Maksimal – Skor Minimal

: $\frac{760 - 152}{5}$

: 122

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Etika Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju = 760 - 638

Setuju = 638 - 516

Kurang Setuju = 516 – 394

Tidak Setuju = 394 - 272

Sangat Tidak setuju = 272 - 150

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor untuk variabel Prestasi Kerja sebesar 655 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 760 - 638 yang termasuk kategori sangat baik.

5.4 Analisis Pengaruh Etika Kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai

5.4.1 Pengujian Regresi Linier Berganda

Setelah data dikumpulkan dari responden, selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan computer seperti yang telah disebutkan dalam pendahuluan mengenai Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel bernilai 0
- b1 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X_1
- b2 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi variabel X_2
- e = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata nol, untuk tujuan perhitungan e diasumsikan nol.

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X_1 = Etika kerja

X_2 = Pengalaman kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (standar error)

Tabel 5. 26 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.507	4,653		4,518	,000
	Etika kerja	,768	,108	,567	4,471	,000
	pengalaman kerja	,493	,106	,427	2,673	,13

a. Dependent Variable: prestasi

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 5.19 dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,507 + 0,768 X_1 + 0,493 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 14.507. artinya adalah apabila Etika Kerja, dan Pengalaman Kerja diasumsikan nol (0) maka kinerja sebesar 14.507
2. Nilai koefisien regresi variabel Etika Kerja sebesar 0,768 artinya adalah bahwa setiap peningkatan Etika Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat prestasi sebesar 0,768 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,493. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat prestasi kerja sebesar 0,493 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

5.5 Pengujian Hipotesis

5.5.1 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika nilai uji t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan probabilitas nilai t atau signifikansi $<0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun jika nilai uji-t lebih kecil dari t_{tabel} dan jika probabilitas signifikansi $>0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. 27 Hasil Uji Parsial Etika kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,758	2,525		3,072	,007
	Etika kerja	,592	,120	,459	4,954	,000

a. Dependent Variable: prestasi kerja
Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Adapun pengujian ini membandingkan nilai t_{tabel} dan t_{hitung} dimana nilai t_{tabel} ditentukan dengan menentukan jumlah sampel melalui rumus derajat kebebasan adalah $n-k-1$ ($38-2-1$) = 35 dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah

variabel bebas dan terikat serta signifikansi 0,05, dengan begitu diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,030.

Hipotesis I:

Berdasarkan uji t di peroleh t hitung (3,072) > t tabel (2,030) dan sig. (0,000) < 0,05, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. artinya hipotesis yang mengatakan ada pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Tabel 5. 28 Uji Parsial (uji-t) Pengalaman kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,030	9,938		3,223	,002
	Pengalaman kerja	1,016	,206	,482	4,926	,000

a. Dependent Variable: prestasi kerja
 Sumber: Data Olahan Penelitian, 2022

Adapun pengujian ini membandingkan nilai t_{tabel} dan t_{hitung} dimana nilai t_{tabel} ditentukan dengan menentukan jumlah sampel melalui rumus derajat kebebasan adalah $n-k-1$ ($38-2-1$) = 35 dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat serta signifikansi 0,05, dengan begitu diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,030.

Hipotesis 2:

Berdasarkan uji t diperoleh t hitung (3,223) > t tabel (2,030) dan sig. (0,000) < 0,05, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. artinya hipotesis yang

mengatakan ada pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

5.5.2 Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya yaitu pengaruh variabel-variabel independen yaitu etika kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen prestasi kerja pegawai diterima atau ditolak.

Tabel 5. 29 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3382,410	2	1691,205	12,617	,000 ^b
	Residual	10589,651	58	134,046		
	Total	13972,061	60			

a. Dependent Variable: prestasi

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, pengalaman kerja

Sumber : *Data Olahan Penelitian, 2022*

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil F hitung adalah 12,617 sedangkan nilai F tabel 3,267. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. sehingga dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hipotesis yang mengatakan etika kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasikerja. dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dapat diterima, dan etika kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

5.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menggambarkan kekuatan asosiatif antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Nilai korelasi berkisar antara 0 dan 1 yang menunjukkan bahwa nilai 0 adalah hubungan yang terjadi sangat lemah, dan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 5. 30 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.807	.800	.502

a. Predictors: (Constant), x1, x2

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2022

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 1 sebesar 0,807. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel X1,X2, terhadap Y adalah sebesar 80,7%. Sedangkan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model struktur

5.7 Pembahasan

5.7.1 Pengaruh Etika Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota pekanbaru. Dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan adapun adalah jawaban yang kurang setuju berjumlah 1 orang dengan usia dikategori 31 -

40 tahun dengan tingkat pendidikan S1. Hasil nilai koefisien regresi variabel Etika Kerja sebesar 0,768 artinya adalah bahwa setiap peningkatan Etika Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat prestasi sebesar 0,768 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Adapun skor tertinggi dari variabel etika kerja Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan jadi kesimpulannya adalah setiap karyawan akan bekerja keras sesuai dengan kemampuannya dan akan bertanggung jawab untuk menyelesaikannya. Berdasarkan uji t di peroleh t hitung (3,072) > t tabel (2,030) dan sig. (0,000) < 0,05, artinya Ho diterima dan Ha ditolak. artinya hipotesis yang mengatakan ada pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil temuan penelitian ini relevan dengan Muhammad Isa Indrawan (2017) melalui penelitiannya menemukan etika kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

5.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota pekanbaru. Adapun skor tertinggi dari indikator variabel pengalaman kerja yaitu Pengetahuan tentang pekerjaan cukup luas ada didalam diri saya, sehingga tidak terganggu dengan lingkungan baru jadi kesimpulannya adalah setiap karyawan harus mempunyai ilmu yang cukup luas agar bisa mencapai tujuan dan adapun skor terendah adalah Keterampilan sangat luas, sehingga saya tidak terganggu dengan tugas yang diberikan oleh atasan

walaupunitu sangat rumit dengan jawaban kurang setuju sebanyak 19 orang dengan umur kisaran 41 – 50 dengan tingkat pendidikan S1. Hasil nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,493. Artinya dalah bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat prestasi kerja sebesar 0,493 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan uji t diperoleh t hitung (3,223) > t tabel (2,030) dan sig. (0,000) < 0,05, artinya Ho diterima dan Ha ditolak. artinya hipotesis yang mengatakan ada pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil temuan penelitian ini relevan dengan Emi Wakhyuni dan Ade Anisyah Dalimunthe (2020) melalui penelitianna menemukan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

5.7.3 Pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota pekanbaru. Nilai konstanta (a) sebesar 14.507. artinya adalah apabila Etika Kerja, dan Pengalaman Kerja diasumsikan nol (0) maka kinerja sebesar 14.507. Nilai koefisien regresi variabel Etika Kerja sebesar 0,768 artinya adalah bahwa setiap peningkatan Etika Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat prestasi sebesar 0,768 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,493. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat prestasi kerja sebesar 0,493 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain

tetap. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil F hitung adalah 12,617 sedangkan nilai F tabel 3,267. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. sehingga dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hipotesis yang mengatakan etika kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasikerja. dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dapat diterima, dan etika kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil temuan penelitian ini relevan dengan Indrawan (2017) dan Wahyuni & Dalimunthe (2020) melalui penelitiannya menemukan etika kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian mengenai Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru telah selesai dilakukan dengan menarik kesimpulan sebagai berikut:

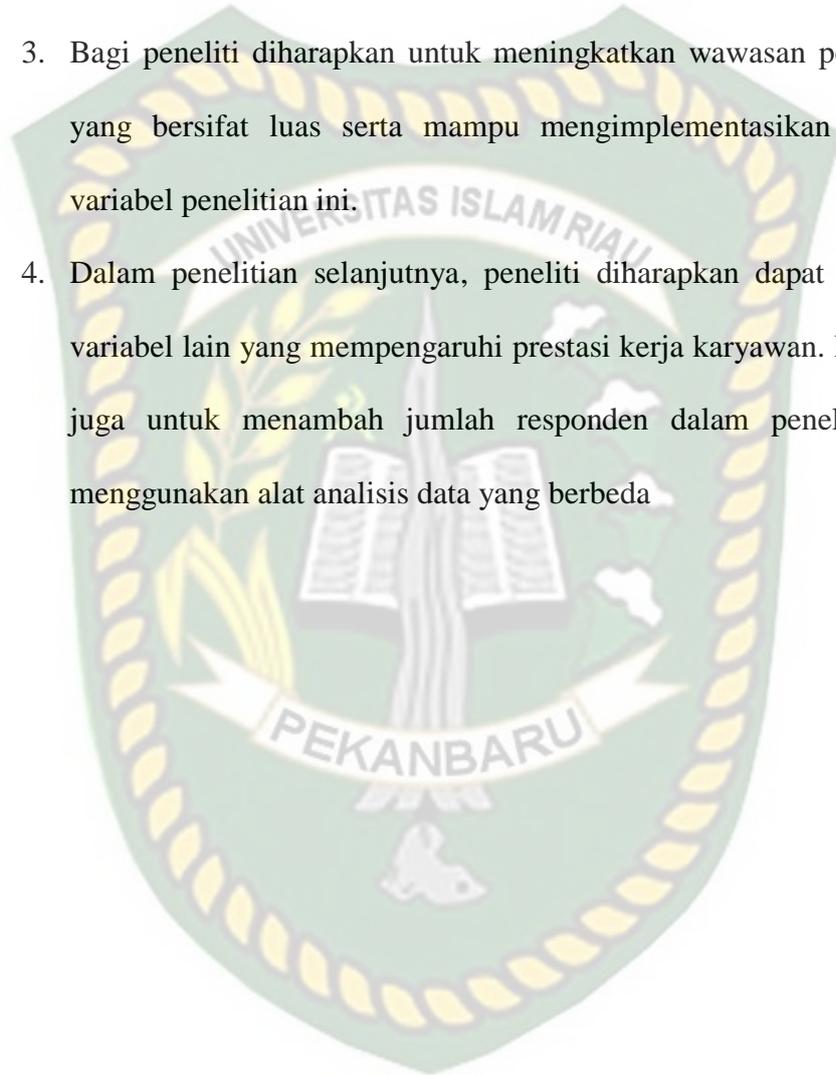
1. Etika Kerja Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.
2. Pengalaman Kerja Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.
3. Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian diatas maka berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan peneliti:

1. Pada variabel etika. Sebaiknya organisasi melakukan evaluasi untuk mengetahui apakah karyawan bisa mengerjakan tugas perusahaan tanpa bantuan orang lain

2. Pada variabel pengalaman kerja Sebaiknya organisasi memberikan pelatihan atau motivasi bagi karyawan yang memiliki masa kerja yang tidak lama
3. Bagi peneliti diharapkan untuk meningkatkan wawasan pengetahuan yang bersifat luas serta mampu mengimplementasikan ilmu dari variabel penelitian ini.
4. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Disarankan juga untuk menambah jumlah responden dalam penelitian serta menggunakan alat analisis data yang berbeda



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, L. N., Wispandono, R. M., & Iriani, I. (2015). Pengaruh Gaya Hidup dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumenep. *Jurnal Noe-Bis*, Vol. 9 (1), Hal. 72–86. doi.org/10.21107/nbs.v9i1.683
- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakira, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial - Polinema*, 1(1), 1–9.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Ernawan, R Erni. (2012). *Etika Bisnis* (1st ed.). Bandung : CV. Alfabeta.
- Foster, Bll. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM.
- Handoko, T. hani. (2013). *Manajemen* (2nd ed.). Yogyakarta : BPFEE.
- Handoko, T. hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasanah, N., Sunaryo, H., & Millanintyas, R. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada Karyawan PT Garam (Persero)). *E-Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 9, Hal. 150–165. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/1497>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heryana Ade. (2020). *Metodologi Penelitian Pada Kesehatan Masyarakat* (2nd ed.). Tangerang.
- Heranto, Tamsah, H., Munir, A. R., Putri, I. S., Umanailo, M. C. B., Lekatompessy, J. E., & Yusriadi, Y. (2021). The Influence of Work Ethics and

Work Experience on Employee Performance through Job Satisfaction at The Regional Secretariat of Central Mamuju Regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, p. 3336–3343.

Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, Vol. 10(2), 1851–1857. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/442>

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Nazilah Fera. (2020). *Tafsir Al-Misbah Surat Asy-Syarh Ayat 7-8*. Islami. Co. <https://islami.co/jangan-mengganggu-carilah-kesibukan-tafsir-al-misbah-surat-asy-syarh-ayat-7-8/>

Novita, C. (2021). *Etos Kerja Menurut Islam dan Daftar Ayat-Ayatnya dalam Al-Qur'an*. Tirto Id.

Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti. S. MM dan Prof. Dr. H. M. Amries Rusli Tanjung, MM., Ak. CA. 2021. “*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*” Editor: Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA dan Mariatun Syaidah, S.Pd

<https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf>

Rahma, H. (2022). *Surah Al Jumuah Ayat 10*. Detik. Com. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5888024/surah-al-jumuah-ayat-9-10-menyegerakan-panggilan-salat-jumat>

Riduwan dan Sunarto, H. (2011). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

- Ridwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (1st ed.). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2014). *Prinsip Perilaku Organisasi*. (5th ed.). Jakarta : Erlangga.
- Ruky, Achmad S. (2014). *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance: The Case of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, I., Kurniawan, R., & Syuzairi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, & Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan Kepulauan Riau. *1*(2), 532–544.
- Simorangkir, O. P. (2010). *Etika Bisnis, jabatan, dan perbankan* (1st ed.). Jakarta : Rineka Cipta.
- Siregar. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Umar. (2014). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wahyuni, E., & Dalimunthe, A. A. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 14–29. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/1056>

Wulandari, P. (2018). Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat. *Skripsi*.

