

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KETENAGAKERJAAN
KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**YUSDAYANTI
NIM:105721109620**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

YUSDAYANTI

105721109620

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Jangan pergi mengikuti jalan akan berujung, buatlah jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak" -Motto Hidup

"Kesuksesan bukanlah kunci kebahagiaan. Kebahagiaanlah kunci kesuksesan. Jika Anda mencintai apa yang Anda kerjakan, Anda akan sukses." - Albert Schweitzer

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak dan Ibu, yang selalu memberikan cinta, dukungan, dan do'a yang tiada henti. Juga untuk semua keluarga besar, sahabat, dan rekan-rekan yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam setiap langkah perjalanan akademis ini. Semoga karya sederhana ini menjadi bukti kecil dari rasa terima kasih dan cinta yang tulus.

PESAN DAN KESAN:

Perjalanan dalam menyelesaikan skripsi ini penuh dengan tantangan dan pembelajaran berharga. Pengalaman ini tidak hanya mengasah kemampuan akademis, tetapi juga mengajarkan tentang ketekunan, kerja keras, dan pentingnya dukungan dari orang-orang terdekat. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan inspirasi selama proses ini. Semoga karya ini bermanfaat bagi kita semua dan menjadi langkah awal untuk kontribusi yang lebih besar di masa depan.



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp.
(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan
Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Yusdayanti
NIM : 105721109620
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Penelitian Ini Telah diteliti dan diujikan di depan panitia penguji
skripsi strata satu (S1) pada tanggal 30 Agustus 2024, di Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 30 Agustus 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M
NIDN: 0907028401


Dr. Muchrady Muchran, S.Kom.,M.M
NIDN: 0909058203

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. H. Andi Saman, S.E.,M.Si
NBM: 651 507


Masrullah, S.E.,M.M
NBM: 1151 132

iv



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp.
(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Yusdayanti, Nim : 105721109620 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0012/SK-Y/61201/091004/2024 Tanggal 25 Safar 1446 H/ 30 Agustus 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Safar 1446 H
30 Agustus 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T.,M.T.,IPU. (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, S.E.,M.Acc (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si (.....)
2. Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M (.....)
3. Sri Andyaningsih, S.E., M.M (.....)
4. Zalkha Soraya, S.E.,M.M (.....)

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si

NBM : 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp.
(0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yusdayanti
Stambuk : 105721109620
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota
Makassar

Dengan ini menyatakan Bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Makassar 30 Agustus, 2024

Yang Membuat Pernyataan,

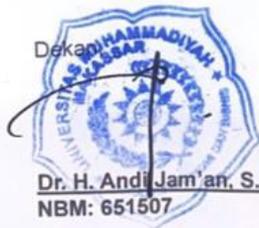


Yusdayanti

NIM:105721109620

Diketahui Oleh:

Dekan



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651507

Ketua Program Studi



Masrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yusdayanti
NIM : 105721109620
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar

Beserta perangkat yang ada (Jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 30 Agustus, 2024

Yang Membuat Pernyataan



Yuadayanti
NIM: 105721109620

ABSTRAK

YUSDAYANTI. 2024. *Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar.* Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Samsul Rizal dan Muchriady Muchran.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survey. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 53 responden yang merupakan pegawai di kantor tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada tingkat signifikansi 0,05, namun signifikan pada tingkat signifikansi 0,10. Sebaliknya, pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada tingkat signifikansi 0,05. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 51,3% variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja dan pengalaman kerja. Saran penelitian ini adalah untuk meningkatkan etika kerja melalui pelatihan dan pengembangan serta memperkuat pengalaman kerja melalui program mentoring dan rotasi jabatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci: *Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Regresi Linier Berganda, SPSS*

ABSTRACT

YUSDAYANTI. 2024. *The Influence of Work Ethics and Work Experience on Employee Work Performance at the Makassar City Employment Office. Thesis for the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Samsul Rizal and Muchriady Muchran.*

This research aims to examine the influence of work ethics and work experience on employee work performance at the Makassar City Employment Office. The research method used is quantitative with a survey approach. Data was collected through questionnaires distributed to 53 respondents who were employees at the office. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS 25 software.

The research results show that work ethics does not have a significant effect on work performance at the 0.05 significance level, but is significant at the 0.10 significance level. On the other hand, work experience has a significant influence on work performance at a significance level of 0.05. The coefficient of determination shows that 51.3% of the variation in work performance can be explained by the work ethics and work experience variables. The suggestion of this research is to improve work ethics through training and development and strengthen work experience through mentoring programs and job rotation to improve employee work performance.

Keywords: *Work Ethics, Work Experience, Work Performance, Multiple Linear Regression, SPSS*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar" ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama, penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, Bapak Ancong dan Ibu Beteng, yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, dan do'a tulus. Terima kasih juga kepada seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan baik materi maupun moral, dan do'a restu yang telah mereka berikan kepada penulis. Semoga segala bantuan tersebut menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an., SE., M. Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.

5. Bapak Dr. Muchriady Muchran, S.Kom.,M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Abdul Muttalib, SE , MM., selaku Penasehat Akademik, terima kasih telah memberikan bimbingan dan nasehat selama masa studi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Organisasi Daerah (ORGANDA) Himpunan Pelajar Mahasiswa Masenrempuluh Cabang Masalle yang telah memberikan dukungan dan semangat selama masa studi.
11. Rekan-rekan sahabat Nurfadilla Sjarif, Sunardi, Risfayanti Rustam, dan Andi Afifah Ramadhani, terima kasih atas bantuan, motivasi, dan kebersamaan yang telah diberikan selama penyusunan skripsi ini.
12. Terima Kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak, utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Setiap masukan dan koreksi dari berbagai pihak akan menjadi bahan pembelajaran yang sangat berharga bagi penulis dalam mengembangkan kemampuan akademis dan pengetahuan lebih lanjut di masa depan.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, terutama kepada almamater tercinta, Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam bidang etika kerja dan pengalaman kerja, serta menjadi referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa, akademisi, dan praktisi di bidang

manajemen sumber daya manusia. Penulis berharap karya ini dapat menjadi inspirasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Juli 2024

YUSDAYANTI
NIM: 105721109620



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Manajemen.....	6
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
3. Etika	12
4. Etika Kerja	16

5. Pengalaman Kerja	19
6. Prestasi Kerja	23
B. Tinjauan Empiris	28
C. Kerangka Pikir	31
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Jenis dan Sumber Data	33
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran	35
G. Metode Analisis Data	36
H. Uji Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	54
C. Analisis dan Pembahasan	77
BAB V PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	89
BIOGRAFI PENULIS.....	143

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	35
Tabel 3.2 Skala Likert	36
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4.5 Deskripsi Etika Kerja (X1)	58
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X2)	60
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.10 Analisis Data Asumsi Klasik Uji Normalitas	67
Tabel 4.11 Analisis Data Asumsi Klasik Uji Multikolonieritas.....	68
Tabel 4.12 Uji Asumsi Klasik	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar	44
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2. Data Deskripsi Responden.....	95
Lampiran 3. Tabulasi Data (Hasil Angket Variabel X1, X2, Y).....	97
Lampiran 4. Hasil SPSS Karakteristik Responden.....	100
Lampiran 5. Hasil SPSS Deskripsi Variabel X1, X2, Y	102
Lampiran 6. Hasil SPSS Uji Validitas Variabel X1, X2, Y	114
Lampiran 7. Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y	119
Lampiran 8. Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik dan Hipotesis	120
Lampiran 9. R Tabel & T Tabel.....	121
Lampiran 10. Dokumentasi.....	127
Lampiran 11. Surat Persetujuan Seminar Proposal	128
Lampiran 12. Surat Persetujuan Izin Penelitian	129
Lampiran 13. Surat Izin Penelitian.....	130
Lampiran 14. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia / pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien. Faktor yang dapat meningkatkan potensi kerja pegawai diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi dan lain sebagainya (Bernardin & Rusel 2006). Etika kerja adalah kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja. Ini adalah sikap yang membentuk cara seseorang melakukan tugas pekerjaannya dengan standar moral yang tinggi. Etika dalam perkembangan sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi bagaimana ia menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku dari pendidikan formal, maupun informal, atau dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. (Singgih dan Bawono, 2010).

Menurut Marwansayah dalam Wariati (2014), pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Manulung (2013) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Bernardin (2017) prestasi adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Badriyah (2018), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Manfaat prestasi kerja sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penilaian prestasi bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri, karena untuk mencapai tujuan sistem penilaian berhubungan dengan hasil kerja karyawan.

Menurut Effendi (2018) Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis serta dapat semakin berkembang dan maju. Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh perusahaan untuk melihat sampai sejauh mana perkembangan kualitas karyawan.

Menurut Wati (2020) dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan, dibutuhkan keterampilan dari karyawan itu sendiri. Keterampilan dari karyawan dapat dipengaruhi oleh lamanya karyawan tersebut bekerja dalam perusahaan atau sering disebut pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan, pengetahuan, dan

keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan dalam bekerja dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.

Menurut Barnabas Dowansiba (2023), Kinerja pegawai adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk mencapai hasil dari program yang direncanakan sebagai tujuan yang diharapkan, serta hal tersebut diterapkan sebagai kebiasaan pengaturan yang bertanggung jawab dan mengarah pada kemampuan produktivitas.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti dalam lingkup pemerintahan khususnya Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar merupakan salah satu organisasi dibidang pemerintahan yang bergerak dibidang pelaksanaan pengelolaan penempatan tenaga kerja. Berkaitan dengan pentingnya masalah prestasi kerja dan pengalaman kerja bagi kinerja pegawainya, maka peneliti menentukan objek penelitian pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dimana dikantor tersebut ditemukan beberapa masalah diantaranya yaitu, masih kurangnya kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan, seperti perubahan teknologi atau prosedur kerja, dapat mempengaruhi prestasi kerja. Bukan hanya itu, masalah juga terjadi karena kurangnya pemahaman pegawai dalam mengelola tim kerja, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja pegawai masih kurang.

Adapun kondisi yang ditemui di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar selalu berupaya terus menerus meningkatkan kinerja pegawainya tanpa memperhatikan kemampuan kerja pegawai yang cenderung pasti akan menurun, karena pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil

yang dicapai dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan uraian dan fenomena-fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar maka peneliti mengangkat judul tentang ***“Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka yang jadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada kantor ketenagakerjaan kota Makassar?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor dinas ketenagakerjaan kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin di peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman teoretis mengenai pentingnya etika kerja dan pengalaman kerja sebagai faktor-faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam hubungan antara etika kerja, pengalaman kerja, dan prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi manajemen Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui penguatan etika kerja dan pemanfaatan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk merumuskan kebijakan dan strategi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di lingkungan kantor. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi instansi pemerintah lainnya dalam mengimplementasikan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan etika kerja dan memaksimalkan pengalaman kerja pegawai guna mencapai prestasi kerja yang optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen

a. Definisi manajemen

Manajemen adalah proses pengoperasian, pengaturan pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis. Manajemen bisa membuat bisnis menjadi lebih berkembang karena dijalankan secara struktural dan prosedural.

Menurut Hery (2018) Manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisiensi dan efektif dengan dan melalui orang lain. Menurut Afandi (2018) Bahwa Manajemen merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan organisasi yang sama, sehingga dalam proses pencapaian melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, dan pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia.

Menurut Ramadan, T., dan Sufiani, M.A (2019) Manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengolahan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Menurut Lawrence A. Appley dalam (Sucahyowati, 2017) Manajemen adalah seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain.

b. Fungsi manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen dasar yang melekat dalam proses manajemen organisasi dan sebagai panduan manajer dalam melaksanakan organisasi. Dalam menjalankan suatu organisasi terdapat 5 fungsi manajemen sebagai berikut menurut Olyvia Ririmasse (2021)

- 1) Perencanaan (*Planning*). George Stainer berpendapat bahwa perencanaan merupakan proses dalam berbagai tujuan, batasan strategi, kebijakan dan rencana yang rinci dalam mencapai, pencapaian organisasi dalam rangka penerapan keputusan dan termaksud tinjauan kinerja dan umpan balik dalam hal pengenalan siklus rencana baru.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*). Pengorganisasian menurut Schermerhorn dalam (Olyvia Ririmasse, 2021) adalah proses mengatur orang-orang dan sumber daya lainnya untuk bekerja ke arah tujuan bersama. Sedangkan menurut Samuel C. Certo dalam (Olyvia Ririmasse 2021) Pengorganisasian merupakan terciptanya penggunaan secara tertib bagi semua sumber daya dalam sistem manajemen.
- 3) Pengisian (*Stuffing*). Menurut Hasibun dalam (Olyvia Ririmasse 2021), Fungsi *stuffing* atau fungsi pengisian jabatan adalah kegiatan untuk memperoleh karyawan yang efektif yang akan mengisi jabatan-jabatan kosong dalam organisasi. Koordinasi atau pengarahan (*coordinating*) Fungsi lain yang tidak kalah penting

untuk dijalankan dengan baik oleh organisasi adalah fungsi pengarahan atau koordinasi.

- 4) Pengawasan (*Controlling*). Menurut Mc. Farland dalam (Olyvia Ririmasse 2021) Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerja yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan.

c. Unsur- unsur Manajemen.

Menurut Mary Parker Follet, George Robert Terry, Ricky W. Griffin, Lawrence A. Appley, dan Hilman. Unsur manajemen ada 7 yaitu sebagai berikut:

- 1) *Man* (Manusia). Kedudukan Manusia didalam unsur manajemen adalah yang paling utama. Selain itu, didalam sistem sistim operasinya manusia juga terbilang begitu krusial. Dalam hal ini manusia adalah sumber daya yang sangat diperlukan untuk memimpin, menggerakkan, serta mengerahkan tenaga dan pikiran untuk keberlangsungan suatu perusahaan.
- 2) *Material* (Bahan). Unsur *material* atau bahan ini adalah bahan baku yang dibutuhkan dalam menjalankan suatu proses bisnis. Ketika keberadaan bahan baku tak tersedia dengan baik atau akses untuk mendapatkan bahan baku sangat sulit, maka secara otomatis dapat mengakibatkan turunnya kinerja proses produksi.
- 3) *Machine* (Mesin). Mesin juga menjadi salah satu unsur manajemen yang begitu penting. Mesin bisa diartikan sebagai peralatan yang digunakan oleh suatu lembaga atau instansi.

Dimana mesin bisa memberikan dukungan terhadap lancarnya proses menuju tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau bisnis yang sedang dijalankan.

- 4) *Money* (Uang). Uang juga menjadi salah satu unsur manajemen, dalam hal ini uang bisa diartikan sebagai unsur penting yang mendasari dari semua kegiatan bisnis seperti kegiatan manajemen agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Semua proses pekerjaan yang akan berlangsung akan membutuhkan uang. Misalnya seperti membeli peralatan, perlengkapan, serta beberapa hal lain yang dibutuhkan untuk bisnis maupun perusahaan.
- 5) *Method* (metode). *Method* atau metode merupakan penetapan tentang cara pelaksanaan kerja dengan memberikan berbagai pertimbangan dari sasaran, fasilitas, waktu dan uang untuk pencapaian tujuan. Metode yang baik akan memperlancar pekerjaan. Manajemen pun dapat berhasil dengan baik.
- 6) *Market* (pasar). *Market* atau pasar merupakan unsur manajemen berikutnya, sama seperti unsur lainnya unsur pasar sangat penting terutama bagi perusahaan atau sebuah bisnis yang sedang berjalan. *Market* atau pasar yaitu masyarakat secara luas, sasaran yang dituju dari hasil produk manajemen. Apabila produk manajemen tidak diterima masyarakat luas, maka produksi akan berhenti dan proses manajemen berikutnya tidak akan berjalan.
- 7) *Minutes* (waktu). Waktu merupakan aset paling berharga yang juga memerlukan adanya penonjolan dari proses perencanaan

manajemen. Dalam sebuah bisnis, kalian harus bisa memperhitungkan waktu dengan seefektif mungkin. Pengelolaan waktu yang baik akan membuat tujuan tercapai secara efektif dan efisien.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti Psikologi, Sosiologi, dan lain-lain. (*Wikipedia*).

Menurut (Arief Yusuf Hamali 2018) menyatakan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut (Ajabar, (2020) manajemen Sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi, serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Menurut (NI Kadek & John, 2019) Sumber Daya Manusia adalah menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia

ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun kelompok yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan yang diperlukan dalam menunjang pekerjaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengolah manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia sumber daya manusia yang saling memberi manfaat. Adapun fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*Planing*). Dilakukan melalui program pegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*). Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.
- 3) Pengarahan (*Directing*). Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
- 4) Pengendalian (*Controlling*). Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan (*Procurment*). Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- 6) Pengembangan (*Development*). Proses penempatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi (*compensation*). Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 8) Pengintegrasian (*Integration*). Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan (*Maintenance*). Kegiatan untuk memelihara atas meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 10) Kedisiplinan (*Dicipline*). Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.
- 11) Pemberhentian (*Separation*). Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

3. Etika

a. Pengertian Etika

Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya

lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang telah dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Secara bahasa kata 'etika' lahir dari bahasa Yunani *ethos* yang artinya tampak dari suatu kebiasaan. Dalam hal ini yang menjadi perspektif objeknya adalah perbuatan, sikap, atau tindakan manusia. Pengertian etika secara khusus adalah ilmu tentang sikap dan kesusilaan suatu individu dalam lingkungan pergaulannya yang kental akan aturan dan prinsip terkait tingkah laku yang dianggap benar.

Dengan begitu, Etika adalah ilmu yang mempelajari baik dan buruknya serta kewajiban, hak, dan tanggung jawab, baik itu secara sosial maupun moral, pada setiap individu didalam kehidupan bermasyarakatnya. Atau bisa dikatakan juga bahwa etika mencakup nilai yang berhubungan dengan akhlak individu terkait benar dan salahnya.

Menurut Ningrum dkk (2023) etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja sebagai pengatur atau regulasi dalam pekerja. Etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka.

Menurut Safarudin dkk (2019) kata "etos" bersumber dari pengertian yang sama dalam etika, yaitu sumber-sumber nilai yang dapat dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan perilaku. *Etos* kerja lebih merujuk pada kualitas kepribadian yang tercermin melalui ujuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Etika

kerja lazimnya dirumuskan atas kesepakatan para pendukung pekerjaan itu dengan mengacu pada sumber-sumber dasar nilai dan moral tersebut di atas. Rumusan etika kerja yang disepakati bersama itu disebut kode etika. Kode etika akan menjadi rujukan untuk mewujudkan perilaku etika dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan. Dengan kode etika itu pula perilaku etika para pekerja akan dikontrol, dinilai, diperbaiki, dan dikembangkan.

Menurut Nurhasanah (2022) Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.

Perbedaan etika kerja dan etos kerja yaitu, Etos Kerja sangat berkaitan kepada kerja keras, ketekunan, loyalitas, komunikasi, cara pengambilan keputusan, sikap, perilaku, dedikasi dan disiplin tinggi untuk menciptakan nilai tambah organisasi, sedangkan etika kerja sangat terkait dengan etos kerja yang memperhatikan aspek moral, etika, keadilan, dan integritas dalam menciptakan nilai tambah organisasi.

b. Manfaat Etika

Etika sebagai sesuatu yang melekat pada diri manusia, tentunya memiliki beberapa manfaat didalam kehidupan bermasyarakat dan bersosial. Berikut ini manfaat dari etika di kehidupan bermasyarakat.

- 1) Etika Bermanfaat Sebagai Penghubung Antar Nilai
- 2) Etika Bermanfaat Sebagai Pembeda Antara Yang Baik dan Buruk
- 3) Etika bermanfaat untuk menjadikan individu memiliki sikap kritis

- 4) Etika bermanfaat sebagai suatu pendirian dalam diri
- 5) Etika bermanfaat untuk membuat sesuatu sesuai dengan peraturan
- 6) Etika dapat membantu dalam menentukan pendapat.

c. Perbedaan Etika dan Etiket

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

Dikutip dari jurnal moderat Universitas Galuh Ciamis Vol 3, No. 2 tahun 2017 oleh Imam Maulana Yusuf, berikut ini 4 perbedaan Etika dan Etiket:

- 1) Cara melakukan etika berhubungan dengan cara atau bagaimana suatu perbuatan harus kita lakukan sedangkan etika tidak terbatas tentang cara dan bagaimana suatu tindakan harus dilakukan. Etika justru memberi norma atau tatanan mengenai perbuatan sendiri.
- 2) Keberadaan orang lain Etiket hanya berlaku dalam pergaulan ketika bersama orang lain. sementara etika tidak terpengaruh ada atau tidaknya orang lain ketika sendiri pun etika berlaku dan tetap menjadi pedoman baik dan buruknya seseorang.

- 3) Etika bersikap relatif, tidak mutlak dan tidak permanen, sehingga tidak selalu diterapkan diberbagai tempat atau semua waktu sementara etika lebih absolut atau mutlak, tanpa memandang tempat, waktu atau situasi, sehingga tetap menjadi pedoman yang mampu dan kapan pun.

4. Etika Kerja

a. Pengertian

Etika kerja adalah norma, nilai, dan aturan yang menjadi pedoman karyawan dalam bekerja. Isinya bisa ketentuan berpakaian, bersikap, penyelesaian tugas hingga hal-hal yang dilarang. Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku dilingkungkannya, dengan tujuan untuk mengatur tata krama aktivitas para karyawannya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal. Etika kerja menyangkut hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya, dan etika perorangan mengatur hubungan antar karyawan.

Menurut Djafar Dalam (Yanesti, 2018) Etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau bangsa.

Menurut Sinamo dalam (Yanesti, 2018) Etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan. Menurut Adrianto (2020), Etika adalah

refleksi kritis dan logis atas nilai dan norma yang digunakan sebagai sarana pengendalian diri. Etika kerja atau etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada tingkat kesadaran dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang *holistic*.

Menurut Indrawan (2019), Etika kerja merupakan sebuah semangat kerja yang menjadi ciri khas serta keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etika kerja dapat terbentuk pada diri sendiri, sekelompok orang, atau dalam sebuah organisasi. Etika kerja adalah segala sesuatu yang menggambarkan suatu sikap dan mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa etika kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat yang dimiliki seseorang atau suatu golongan dalam bekerja.

b. Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan dalam (Manik, 2017) fungsi etika kerja adalah:

- 1) Pendorong timbulnya perbuatan. Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.
- 2) Penggairah dalam aktivitas. Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika

kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

- 3) Penggerak seperti mesin bagi mobil besar. Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut

c. Indikator Etika Kerja

Adapun indikator etika kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Aini, Nurtjahjani, & Dhakirah (2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung Jawab. Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, dan kepedulian. Tanggung jawab berarti menanggung semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan.
- 2) Percaya diri. Sikap percaya diri dapat membantu semua orang dalam hal kemandirian tanpa menggantungkan sesuatu pada orang lain. Kepercayaan diri yang dimiliki dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.
- 3) Tepat Waktu. Tepat waktu dalam bekerja akan membuat pekerjaan lebih tertata dan menciptakan nilai etika yang positif pada lingkungan kerja.
- 4) Jujur. Sikap jujur dapat menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang di bangun. Oleh sebab itulah sangat penting memiliki sikap jujur dalam bekerja.

- 5) Pendidikan. Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan dan tidak dapat dipisahkan dengan etika kerja. Etika kerja yang baik akan timbul sejalan dengan peningkatan sumber daya manusia.

d. Sikap Etika Kerja

Menurut Ridwan (2018) terdapat tiga belas sikap yang memadai untuk etika kerja, yaitu:

- 1) Efisien.
- 2) Tekun.
- 3) Tertib.
- 4) Disiplin atau tepat waktu.
- 5) Hemat.
- 6) Jujur dan teliti.
- 7) Objektif dalam pengambilan keputusan.
- 8) Bersedia menerima perubahan.
- 9) Cerdas dalam memanfaatkan peluang.
- 10) Bersemangat.

5. Pengalaman Kerja

a. Pengertian pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan pertumbuhan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Menurut Munasip (2019) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut pendapat Martoyo (2018) pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang.

Menurut Sasongko (2018) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Foster (2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah di tempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Menurut Sutrisno (2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajiban berdasarkan pada pengalamannya disuatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa Pengalaman Kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensial dari lamanya waktu bekerja baik dari pendidikan formal maupun informal.

b. Manfaat pengalaman kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam

melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau perintah perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja yang lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

- 1) Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- 2) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

c. Indikator pengalaman kerja

Basyit et al (2018) Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- 1) masa kerja Ukuran seseorang tentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan sedangkan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

d. Faktor – faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja Handoko (Khairani, 2019) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

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

- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisisan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

6. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Bernardin (2017) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Badriyah (2018), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dharma (2018) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang." M.T. Arif, M., Maulana, T. & Lesmana (2020) Prestasi kerja adalah sebuah kemampuan, dimana dengan adanya kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Prestasi diartikan sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Sedangkan prestasi kerja disebut sebagai hasil dari upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan

karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2017) Prestasi kerja adalah suatu hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepada setiap masing-masing pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan, antara usaha kemampuan, dan persepsi tugas. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

b. Manfaat prestasi kerja

Menurut Panggabean (2016) penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, kegiatan itu terdiri dari identifikasi, *observasi*, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Sunyoto (2019) mendefinisikan penilaian prestasi kerja adalah proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Perbaiki prestasi kerja. Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.
- 3) Keputusan-keputusan Penempatan Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan dan Pengembangannya Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.
- 5) Perencanaan dan Pengembangan karir untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin *efektifitas* perusahaan.

Dalam mengevaluasi karyawan secara *objektif* dan akurat, seseorang harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas

tertentu dan pengukuran ini berfungsi sebagai standar dan sasaran kerja. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang.

c. Indikator prestasi kerja

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, antara lain:

- 1) Kualitas kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target.
- 2) Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik.
- 3) Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
- 4) Disiplin kerja, tingkat menaati aturan jam kerja.
- 5) Kerja sama, tingkat hubungan kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja.

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

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

d. Faktor- Faktor Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- 3) Untuk kepentingan mutasi pegawai.
- 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan.
- 5) Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan perusahaan/organisasi.

Werther dan Davis (2003) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan agar dapat lebih dipercaya dan objektif, maka perlu dilakukan batasan atau faktor-faktor penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- 1) *Performance*, yaitu hasil atau pencapaian tugas dalam jabatan
- 2) *Competency*, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan

- 3) *Job behavior*, kesediaan untuk menampilkan perilaku dan mentalitas yang mendukung peningkatan prestasi kerja.
- 4) *Potency*, yaitu kemampuan pribadi yang akan di kembangkan.

B. Tinjauan Empiris

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

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

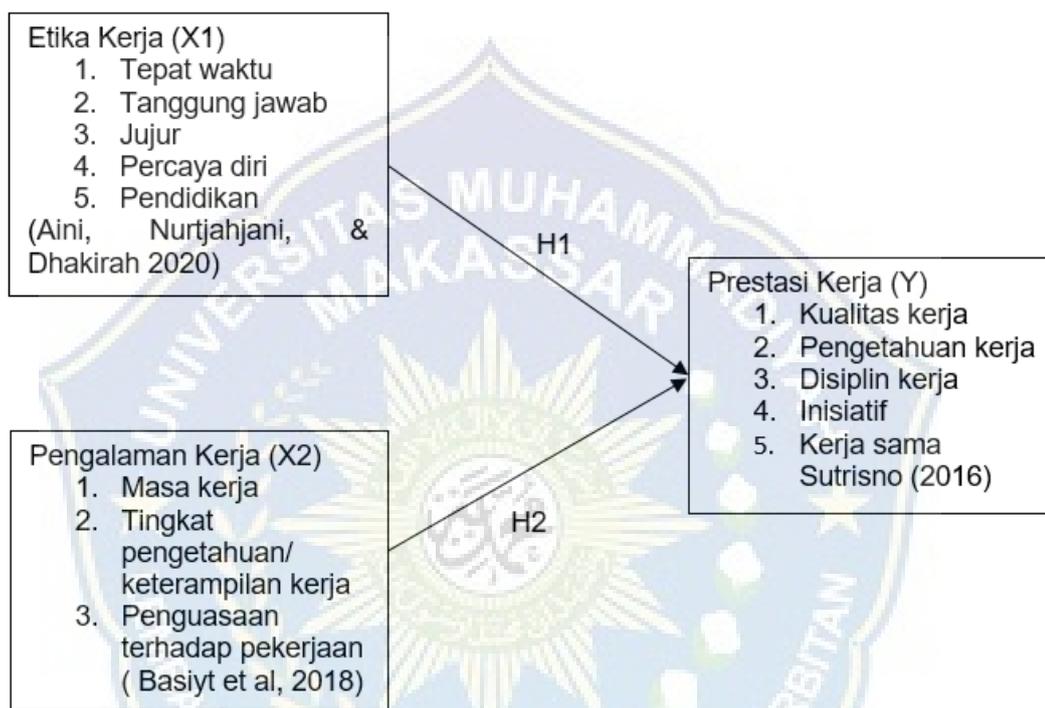
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Inayat Hananum, Hashfi Amga Nazhirif (2021)	Pengaruh Pengalaman kerja, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola balai besar wilayah sungai serayu Opak Yogyakarta	Regrensi linear berganda	Kualitatif	Pengalam kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai sig $0,002 < 0,05$ maka kepuasa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai sig $0,002 < 0,05$.
2	Yulianti dan Siti Ahdina Saadatirrohmi (2023)	Pengaruh Etika Kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah kantor cabang Mataram	Regresi linear berganda	Kuantitatif	Etika kerja, kemampuan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bank mega syariah cabang Mataram dan etika kerja , kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3.	Adriani Mustika sari Dewi	Pengaruh disiplin, etika kerja dan	Regresi Linear	Kuantitatif	Disiplin berpengaruh positif dan signifikan,

	(2021)	lingkungan terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama	Berganda		etika kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan.
4	Novi Sumanti Saragi (2022)	Pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota Pekanbaru	Regresi Linear Berganda	Kuantitatif	Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
5	Muhammad Isa Indrawan (2019)	Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai	Kuesioner	Kuantitatif	Hipotesis diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan
6	Manda Dwipayani Bhastary (2020)	Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Regresi linier berganda	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
7	Nurahman Ikbal (2020)	Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai inspektorat kabupaten Bima	Sampling purposive	Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten Bima.

8	Dika Wahyu Saputra, Herman Endratno. (2022)	Pengaruh pengalaman kerja penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen (Perseroda)	Asumsi klasik	Kuantitatif	Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
9	Gerrit M.Pentury (2022)	Pengaruh disiplin kerja , kepuasan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (persero) terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru	Regresi linier berganda	Kuantitatif	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (persero) terminal BBM, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (persero) terminal BBM , pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (persero) terminal BBM.
10	Emi Wahyuni & 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		Kuantitatif	Etika Kerja, dan Budaya Kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai badan kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat kabupaten Karo. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai Fhitung sebesar 51,412 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai Ftabel dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar $3,23 = (51,412 > 2,8$.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu, etika kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja. Berikut gambar kerangka pikir dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

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

1. Diduga etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.
2. Diduga Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian deskripsi kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan subjek atau objek pada saat sekarang dengan tidak menyimpan dari kondisi yang sesungguhnya atau berdasarkan fakta yang ada atau berdasarkan fakta yang ada. metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor dinas ketenagakerjaan Kota Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Makassar yang berada di Jln. A.P. Pettarani No.72, Banta-Bantaeng, Kec. Rappocini, Kota Makassar Sulawesi Selatan 90222. Alasan saya memilih tempat penelitian ini dikarenakan setelah melaksanakan KKP (Kuliah Kerja Praktek) dan Observasi saya menemukan bahwa di kantor tersebut memang terjadi fenomena- fenomena seperti yang dijelaskan sebelumnya.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan oleh penulis saat melakukan penelitian ini adalah dua bulan, yaitu pada bulan Juli-September 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa informasi yang didapatkan dalam bentuk angka.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang di bagikan pada pihak yang terkait guna melengkapi bahan analisis dalam penelitian.
- b. Data sekunder, peneliti juga menggunakan jenis data ini untuk memperoleh sumber-sumber dari peneliti terdahulu dan para ahli untuk mendapatkan referensi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang berjumlah 112 orang (Sugiyono,2020).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Sampel dari peneliti adalah pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Makassar. Dalam penelitian ini di gunakan teknik sampling, dimana hanya sebagian dari populasi yang diambil sebagai sampel. teknik

sampling yang akan digunakan peneliti yaitu random sampling yaitu dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan Untuk menentukan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Taraf kesalahan (standart error 10)

Maka jumlah sampel yang diperoleh :

$$n = \frac{112}{1+112(0,1)^2}$$

$$n = \frac{112}{1+112(0,01)}$$

$$n = \frac{112}{2,12}$$

$$n = 52,83 \text{ di bulatkan menjadi } 53$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 responden.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langka yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data teknik penelitian ini digunakan untuk mendapatkan sampel pada penelitian. data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.

1. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiono, 2017).

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti secara langsung mengamati objek penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, tulisan angka dan gambar yang berkaitan pada penelitian ini.

F. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu dalam menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) .

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Etika kerja (x1)	Etika kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat yang dimiliki seseorang atau suatu golongan dalam bekerja.	- Tepat waktu - Tanggung jawab - Percaya diri - Pendidikan - Jujur
2.	Pengalaman Kerja (x2)	Pengalaman Kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi diri lamanya waktu bekerja baik dari pendidikan formal maupun informal.	- Masa Kerja -Tingkat pengetahuan /keterampilan kerja -Penguasaan terhadap pekerja
3.	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil keterkaitan, antara usaha kemampuan, dan persepsi tugas yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerja yang bersangkutan.	- Kualitas kerja -Pengetahuan kerja - Disiplin kerja - Kerjasama

2. Pengukuran Variabel

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert ataupun interval. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden.

Tabel 3.2 Penilaian Skala Likert

PERNYATAAN	SKOR
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber: Sugiono, 2017

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah tahapan dimana data-data yang telah di kumpulkan akan dilakukan proses analisis untuk menjawab permasalahan penelitian. Beberapa metode yang digunakan oleh penulis antara lain:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi.

2. Uji Instrument

Menurut Sugiyono (2019) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Uji coba ini

dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat item-item pertanyaan yang mengandung jawaban yang kurang objektif, kurang jelas ataupun membingungkan. uji coba instrumen dilakukan dengan juga mengambil responden secara acak (*random*) dari sampel.

- a. Uji Validasi. Menurut Ghazali (2019) uji validasi digunakan untuk mengukur ketepatan dan kesesuaian kuesioner yang telah diisi oleh responden jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner secara efektif dapat mengungkapkan pengukuran yang dimaksud, maka instrumen tersebut *valid*. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung skor korelasi antara setiap item dengan skor total, dan data dianalisis menggunakan SPSS *for windows* dengan *level of significant* sebesar 5%. Jika r hitung $>$ r tabel maka dianggap valid jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka dianggap tidak valid.
- b. Uji Reliabilitas. Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran apabila gejala yang sama diukur berulang kali dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Alpha Cronbach*. Suatu konstan atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Alpha Cronbach's Alpha* $>0,60$ dan dikatakan tidak reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $<0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik atas data primer, maka dalam penelitian ini dilakukan uji sebagai berikut.

- a. Uji Normalitas. Menurut (Ghozali 2018) Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal.
- b. Uji Heteroskedastisitas. Uji *heteroskedastisitas* menurut (Ghozali 2021) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Dalam penelitian ini ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi ditentukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel (ZPRED) dengan residual.
- c. Uji *Multikolonieritas*. Uji *multikolonieritas* menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. *Multikolonieritas* dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF. Nilai *cut off* yang umumnya digunakan dalam mendeteksi adanya *multikolonieritas* adalah *tolerance* $<0,01$ atau sama dengan VIF >10 .

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2010) analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu

variabel terikat. Variabel bebas etika kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan variabel terikat adalah prestasi kerja (Y). Dengan menggunakan rumus yaitu:

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

Keterangan:

Y	= Prestasi Kerja
X_1	= Etika Kerja
X_2	= Pengalaman Kerja
a	= Konstant
b_1b_2	= Koefisien Variabel
e	= Eror

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu Etika Kerja dan Pengalaman Kerja pada variabel terikat yaitu Prestasi Kerja. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara T hitung dengan T tabel dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

2. Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yang dapat diindikasikan dengan nilai *adjusted R-Squared*. Jika nilai koefisien diterima rendah, hal itu menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya jika nilai mendekati 1 dan jauh dari 0, itu menandakan bahwa variabel independen dapat memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Departemen yang disertai tugas untuk menangani masalah Tenaga Kerja berulang kali mengalami perubahan, baik berupa pembentukan baru, penyesuaian maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya.

Dalam periode perang kemerdekaan yang terjadi pada masa kabinet presidential, masalah perubahan berada pada dibawah dan ditangani oleh kementerian sosial. Keadaan ini terus berlanjut sampai pada masa kabinet Syarif III. Pergantian kabinet yang terjadi berulang kali, serta lahirnya partai-partai politik yang mewarnai gerakan kaum buruh menjadikan penanganan masalah perburuhan semakin pelit, apalagi disertai oleh memburuknya keadaan ekonomi dalam keadaan perang.

Maklumat presiden No.7 Th.1947 yang diumumkan pada tanggal 3 Juli 1947 tentang susunan Kabinet Syarifuddin bahwa menteri perburuhan belum dapat melakukan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketetapan mengenai apa yang menjadi tugas pokoknya. Dengan dikeluarkannya penetapan pemerintah No.3 Th. 1947 tanggal 25 Juli 1947, eksistensi tugas pokok kementerian sosial, termasuk didalamnya pelimpahan organisasi jawatan perburuhan personil dan mata aggarannya. Oleh karena itu, tanggal 25 Juli berdasarkan keputusan

menteri tenaga kerja No.Kep.28/MEN/1992 ditetapkan sebagai “hari jadi” Departemen Tenaga Kerja.

Pada periode demokrasi Liberal, Pemerintah Republik Indonesia Serikat (RIS), Organisasi kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan social. Pada masa RIS, Negara Kesatuan Republik Indonesia di Yogyakarta merupakan Negara bagian dari RIS, sehingga pada masa itu ada menteri Perburuhan di Yogyakarta. Setelah RIS bubar struktur organisasi Kementerian Perburuhan tampak lebih lengkap karena mencakup struktur organisasi tingkat pusat sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas. Ditingkat pusat organisasi Kementerian Perburuhan terdiri dari dua Direktorat Tenaga Kerja (PMP 79 Tahun 1954).

Periode Demokrasi dipimpin dengan dikeluarkannya dekrit Presiden 5 Juli 1959 telah membuat babak baru dalam tata kehidupan kenegaraan pada awal Demokrasi dipimpin. Kementerian perburuhan berada dalam naungan Menteri Inti Bidang Produksi dan dipimpin oleh seorang Menteri muda berubah menjadi menteri perburuhan dengan dibantu oleh 4 pembantu menteri yang kemudian bertambah menjadi 5 pembantu Menteri. Dalam periode ini kehidupan kenegaraan diwarnai oleh kehidupan partai yang terpusat dalam pola Nasakom yang memberikan angin kepada PKI untuk bergerak dan berupaya untuk mendominasi segala posisi dalam organisasi pemerintahan yang ada. Periode Orde Baru merupakan transisi, sejalan dengan itu terjadi perubahan nama organisasi kementerian berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja. Struktur Organisasi Departemen Tenaga Kerja

berdasarkan Presidium Kabinet Ampera No.75/U/II/1996 mengalami penyempurnaan termasuk Departemen Tenaga Kerja yang diatur dengan keputusan Presiden pada masa transisi yaitu masa penerbitan dan pembersihan aparatur pemerintahan dari yang terlibat G 30 S/PKI tercatat tiga kali pergantian Kabinet.

Dalam perkembangannya organisasi Departemen Nakertranskop mengalami perubahan dengan dipindahkan urusan koperasi ke Departemen Perdagangan. Kemudian disempurnakan kembali setelah masalah urusan transmigrasi dilimpahkan ke Departemen Transmigrasi. Penyempurnaan organisasi semula menganut pendekatan "Holding Company Type" beralih kependekatan "Integrated Type". Struktur organisasi yang baru diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. Kep-525/Men/1984 yang mengacu pada Kepres Tehun 1997, dan masa Kabinet Pembangunan VI.

Organisasi departemen Tenaga Kerja bertambah 2 (dua). Unit Eselon yaitu Direktorat Jenderal Binalattas dan Badan Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Perkembangan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja, sehingga Pelita VI telah dirumuskan kebijaksanaan SAPTA KARYA UTAMA, dan sekarang menjadi DASA KARYA. Sehubungan dengan pelaksanaan Otonomi Daerah

Secara efektif 1 Januari 2001, sesuai Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang kewenangan Propinsi sebagai daerah Otonomi. Departemen Tenaga Kerja Kota Makassar secara resmi menggabung pemerintah kota Makassar dengan nama Dinas Tenaga Kerja Kota

Makassar. Berdasarkan Perda Kota Makassar tahun 2004 pembentukan susunan organisasi dan Tata Kerja serta Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

2. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

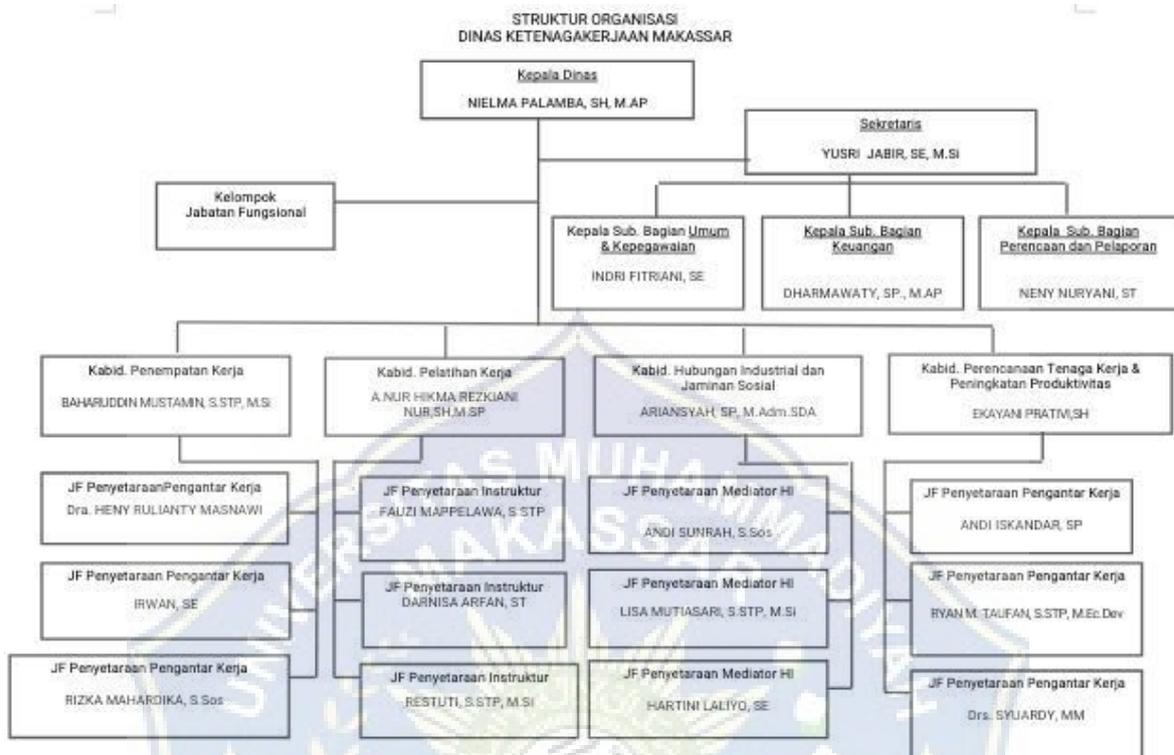
a. Visi: Menjadi satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang profesional dalam memberi penyelenggaraan.

Visi ini menggambarkan tujuan jangka panjang dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar untuk menjadi sebuah instansi yang memiliki kompetensi tinggi dalam menyediakan layanan ketenagakerjaan. Profesionalisme di sini mengacu pada kemampuan memberikan layanan yang berkualitas, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, tenaga kerja, dan pengusaha.

b. Misi:

- 1) Memberikan pelayanan ketenagakerjaan yang memuaskan bagi tenaga kerja, pengusaha dan masyarakat.
- 2) Meningkatkan peluang kesempatan kerja, dan penempatan tenaga kerja yang didukung oleh sistem pelatihan kerja sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing
- 3) Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis berkeadilan bertanggung jawab dan berkeadilan
- 4) Tewujudnya kepastian hukum dengan melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap norma ketenagakerjaan.

3. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

4. Job Description Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Berdasarkan Peraturan Walikota Makassar No. 90 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar terdiri atas:

a. Sekretariat. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di lingkungan dinas. Dalam melaksanakan tugas, Sekretariat melaksanakan fungsi:

- 1) Perencanaan operasional urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.
- 2) Pelaksanaan urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.

- 3) Pegoordinasian urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.
- 4) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum, dan kepegawaian.
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.
- 6) Tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2). Sekretariat mempunyai uraian tugas:

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Sekretariat.
- 2) Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian.
- 3) Mengoordinasikan pelaksanaan tugas Sub bagian Perencanaan dan Pelaporan, Sub bagian Keuangan dan Sub bagian Umum dan Kepegawaian.
- 4) Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Sekretariat.
- 5) Mengoordinasikan setiap bidang dalam penyiapan bahan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

(SAKIP) kota dan segala bentuk pelaporan lainnya sesuai bidang tugasnya.

- 6) Mengoordinasikan setiap bidang dalam penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) dinas.
 - 7) Mengoordinasikan setiap bidang dalam pembinaan dan pengembangan kapasitas organisasi dan tata laksana.
 - 8) Mengoordinasikan penyelenggaraan urusan ketatausahaan, administrasi kepegawaian, administrasi keuangan dan aset serta urusan kehumasan, dokumentasi dan protokoler dinas.
 - 9) Melaksanakan pembinaan disiplin aparatur sipil negara di lingkup dinas.
 - 10) Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - 11) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan.
 - 12) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.
- b. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja yang mempunyai tugas melaksanakan dan mengoordinasikan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan

Perluasan Kesempatan Kerja dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perencanaan kegiatan operasional di bidang penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- 2) Pelaksanaan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- 3) Pengoordinasian kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- 4) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai uraian tugas:

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan di Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- 2) Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- 3) Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

- 4) Mengoordinasikan pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dalam pelayanan antar kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- 5) Mengoordinasikan penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja kepada masyarakat.
- 6) Mengoordinasikan perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- 7) Melaksanakan pengendalian dan pengawasan izin Lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- 8) Melaksanakan promosi penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat.
- 9) Mengoordinasikan pendaftaran, perekrutan dan seleksi calon TKI.
- 10) Mengoordinasikan pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri.
- 11) Mengoordinasikan pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- 12) Melaksanakan koordinasi penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan.
- 13) Mengoordinasikan pelayanan pemulangan dan keperluan TKI.
- 14) Melaksanakan pemberdayaan TKI purna.

- 15) Melaksanakan pengendalian dan pengawasan perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga kerja Asing (IMTA) dalam wilayah Kota Makassar.
 - 16) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.
 - 17) Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - 18) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan.
 - 19) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.
- c. Bidang Pelatihan Kerja. Bidang Pelatihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan Pelatihan Kerja. Dalam melaksanakan tugas tersebut menyelenggarakan fungsi:
- 1) Perencanaan kegiatan operasional di bidang pelatihan kerja.
 - 2) Pelaksanaan kegiatan di bidang pelatihan kerja.
 - 3) Pengekoordinasian pelaksanaan kegiatan di bidang pelatihan kerja.
 - 4) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksana kegiatan di bidang pelatihan kerja.
 - 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi, bidang Pelatihan Kerja mempunyai uraian tugas:

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Bidang Pelatihan Kerja.
- 2) Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Pelatihan Kerja.
- 3) Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Pelatihan Kerja.
- 4) Mengkoordinasikan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi.
- 5) Melaksanakan verifikasi informasi regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta.
- 6) Mengkoordinasikan peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta.
- 7) Melaksanakan pengendalian dan pengawasan izin lembaga pelatihan kerja swasta.
- 8) Melaksanakan pengendalian dan pengawasan tanda daftar lembaga. pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan di perusahaan.
- 9) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.
- 10) Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan pelayanan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perencanaan kegiatan operasional di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Pelaksanaan kegiatan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
- 3) Pengoordinasian kegiatan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
- 4) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi, Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai uraian tugas:

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 2) Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

- 3) Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 - 4) Melaksanakan verifikasi peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama dengan ruang lingkup operasi dalam wilayah Kota Makassar.
 - 5) Memberikan pelayanan pendaftaran perjanjian kerja bersama.
 - 6) Mengoordinasikan proses pengesahan dokumen peraturan perusahaan.
 - 7) Mengoordinasikan pelaksanaan deteksi dini terhadap potensi perselisihan di perusahaan.
 - 8) Melaksanakan fasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit di Perusahaan.
 - 9) Mengkoordinasikan pelaksanaan mediasi terhadap potensi dan mediasi perselisihan di perusahaan, mogok kerja dan penutupan perusahaan.
 - 10) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya.
 - 11) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.
 - 12) Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Peningkatan Produktivitas.
Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Peningkatan Produktivitas

mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan, bimbingan teknis dan evaluasi perencanaan tenaga kerja serta peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan sertifikat serta bimbingan dan pemagangan bagi tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas, Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Peningkatan Produktivitas menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perencanaan kegiatan operasional di bidang perencanaan tenaga kerja dan produktivitas.
- 2) Pelaksanaan kegiatan di bidang perencanaan tenaga kerja dan produktivitas.
- 3) Pengoordinasian kegiatan di bidang perencanaan tenaga kerja dan produktivitas.
- 4) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang perencanaan tenaga kerja dan produktivitas.
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi di atas, Bidang Perencanaan Tenaga Kerja dan Peningkatan Produktivitas mempunyai uraian tugas:

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan di Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas.
- 2) Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas.

- 3) Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Bidang Informasi Pasar Kerja dan Peningkatan Produktivitas.
- 4) Mengkoordinasikan pelayanan pengelolaan informasi pasar kerja.
- 5) Menyebarluaskan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil.
- 6) Mengoordinasikan pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil.
- 7) Mengoordinasikan pengukuran produktivitas.
- 8) Mengoordinasikan pemantauan tingkat produktivitas.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Responden

Dalam statistik SPSS, deskripsi karakteristik responden merujuk pada ringkasan data demografis dan profil lain yang relevan dari para responden yang terlibat dalam penelitian. Sesuai dengan judul skripsi "Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar," dengan jumlah 53 responden, deskripsi karakteristik ini akan mencakup informasi seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja mereka di kantor ketenagakerjaan. Data ini biasanya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi, persentase, mean, dan standar deviasi, untuk memberikan gambaran umum tentang siapa saja yang berpartisipasi dalam

penelitian, sehingga dapat membantu dalam interpretasi hasil analisis mengenai hubungan antara etika kerja, pengalaman kerja, dan prestasi kerja pegawai.

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar

Usia	Frekuensi	Persentase
18-25 Tahun	1	1,9
26-35 Tahun	17	32,1
36-45 Tahun	22	41,5
46-55 Tahun	12	22,6
56-65 Tahun	1	1,9
Total	53	100,0

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan usia di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dari total 53 responden, sebagian besar berada dalam rentang usia 36-45 tahun, yaitu sebanyak 22 orang atau 41,5% dari total responden. Kelompok usia 26-35 tahun menyusul dengan 17 responden (32,1%), diikuti oleh kelompok usia 46-55 tahun dengan 12 responden (22,6%). Kelompok usia 18-25 tahun dan 56-65 tahun masing-masing memiliki 1 responden, yang keduanya mewakili 1,9% dari total responden. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia produktif, dengan dominasi pada kelompok usia pertengahan (36-45 tahun). Analisis ini memberikan gambaran tentang distribusi usia pegawai yang dapat berpengaruh pada etika kerja dan prestasi kerja di kantor tersebut.

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	35	66,0
Laki-Laki	18	34,0
Total	53	100,0

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dari total 53 responden, mayoritas adalah perempuan, yaitu sebanyak 35 orang atau 66,0% dari total responden. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 18 orang atau 34,0%. Data ini mengindikasikan bahwa di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar, tenaga kerja perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki. Analisis ini penting dalam memahami dinamika gender dalam pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai, mengingat adanya perbedaan persepsi dan pengalaman antara laki-laki dan perempuan dalam lingkungan kerja.

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	5	9,4
D3	3	5,7
S1	40	75,5
S2	5	9,4
Total	53	100,0

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Tabel 4.3 menampilkan distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan di Kantor Ketenagakerjaan Kota

Makassar. Dari total 53 responden, sebagian besar memiliki pendidikan S1, yaitu sebanyak 40 orang atau 75,5% dari total responden. Responden dengan pendidikan SMA dan S2 masing-masing berjumlah 5 orang atau 9,4%, sementara responden dengan pendidikan D3 berjumlah 3 orang atau 5,7%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, yaitu sarjana (S1). Analisis ini penting untuk melihat bagaimana tingkat pendidikan mempengaruhi etika kerja dan prestasi kerja, karena pendidikan yang lebih tinggi biasanya berkorelasi dengan pemahaman dan penerapan etika kerja yang lebih baik serta kemampuan kerja yang lebih kompeten.

4) Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	14	1-5 Tahun
6-10 Tahun	28	6-10 Tahun
>11 Tahun	11	>11 Tahun
Total	53	Total

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Tabel 4.4 menunjukkan distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dari total 53 responden, sebagian besar memiliki masa kerja antara 6-10 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau 52,8% dari total responden. Responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 14 orang atau 26,4%, sementara responden

yang memiliki masa kerja lebih dari 11 tahun berjumlah 11 orang atau 20,8%. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar berada pada tahap pertengahan dalam karier mereka, dengan masa kerja antara 6 hingga 10 tahun. Analisis ini penting untuk memahami bagaimana pengalaman kerja mempengaruhi etika kerja dan prestasi kerja pegawai, karena pengalaman yang lebih lama biasanya berhubungan dengan peningkatan keahlian dan pemahaman tentang etika profesional dalam pekerjaan.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dalam 3 kategori adalah sebagai berikut:

1) Deskripsi Variabel Etika Kerja (X1)

Terdapat 15 pertanyaan variabel Etika Kerja. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Etika Kerja (X1)

Item Pertanyaan	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden & Persentase										N	Skor	Rerata (Mean)
		STS		TS		KS		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	Tepat Waktu	1	1,9	0	0	3	5,7	20	37,7	29	54,7	53	100	4,43
X1.2		0	0	0	0	1	1,9	24	45,3	28	52,8	53	100	4,51
X1.3		0	0	0	0	3	5,7	31	58,5	19	35,8	53	100	4,30
X1.4	Tanggung Jawab	0	0	0	0	1	1,9	19	35,8	33	62,3	53	100	4,60
X1.5		0	0	0	0	0	0	25	47,2	28	52,8	53	100	4,53

Item Pertanyaan	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden & Persentase										N	Skor	Rerata (Mean)
		STS		TS		KS		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.6		0	0	0	0	1	1,9	30	56,6	22	41,5	53	100	4,40
X1.7	Jujur	1	1,9	0	0	3	5,7	24	45,3	25	47,2	53	100	4,36
X1.8		1	1,9	0	0	2	3,8	26	49,1	24	45,3	53	100	4,36
X1.9		0	0	0	0	3	5,7	25	47,2	25	47,2	53	100	4,42
X1.10	Percaya Diri	0	0	0	0	0	0	18	34	35	66	53	100	4,66
X1.11		1	1,9	5	9,4	11	20,8	17	32,1	19	35,8	53	100	3,91
X1.12		0	0	1	1,9	5	9,4	22	41,5	25	47,2	53	100	4,34
X1.13	Pendidikan	0	0	0	0	2	3,8	28	52,8	23	43,4	53	100	4,40
X1.14		0	0	0	0	2	3,8	28	52,8	23	43,4	53	100	4,40
X1.15		0	0	0	0	5	9,4	27	50,9	21	39,6	53	100	4,30
Rata-Rata Variabel X1														4,39

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Tabel 4.5 berjudul "Deskripsi Etika Kerja (X1)" menampilkan frekuensi jawaban responden dan persentase untuk setiap item pertanyaan terkait etika kerja, dengan indikator-indikator seperti Tepat Waktu, Tanggung Jawab, Jujur, Percaya Diri, dan Pendidikan. Setiap indikator diukur melalui beberapa item (X1.1 hingga X1.15), dengan jawaban yang dikelompokkan ke dalam lima kategori: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Setiap kategori jawaban diberikan frekuensi (F) dan persentase (%). Kolom N menunjukkan jumlah responden untuk setiap item, kolom Skor menunjukkan skor total untuk setiap item, dan kolom Rata-Rata (Mean) menunjukkan nilai rata-rata skor setiap item, yang berkisar antara 3.91 hingga 4.66. Rata-rata keseluruhan variabel etika kerja (X1) adalah 4.39. Tabel ini memberikan gambaran tentang tingkat kesetujuan responden terhadap berbagai aspek

etika kerja yang diukur dalam penelitian ini, yang menunjukkan umumnya responden memiliki penilaian positif terhadap etika kerja mereka.

2) Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Terdapat 9 pertanyaan variabel Pengalaman Kerja. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden & Persentase										N	Skor	Rerata (Mean)
		STS		TS		KS		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X2.1	Masa Kerja	0	0	1	1,9	2	3,8	21	39,6	29	54,7	53	100	4,47
X2.2		0	0	0	0	2	3,8	28	52,8	23	43,4	53	100	4,40
X2.3		0	0	0	0	2	3,8	28	52,8	23	43,4	53	100	4,40
X2.4	Tingkat Pengetahuan	0	0	1	1,9	3	5,7	23	43,4	26	49,1	53	100	4,40
X2.5		0	0	0	0	1	1,9	27	50,9	25	47,2	53	100	4,45
X2.6		0	0	0	0	2	3,8	26	49,1	25	47,2	53	100	4,43
X2.7	Penguasaan Terhadap Pekerjaan	0	0	0	0	2	3,8	29	54,7	22	41,5	53	100	4,38
X2.8		0	0	0	0	2	3,8	26	49,1	25	47,2	53	100	4,43
X2.9		0	0	0	0	4	7,5	20	37,7	29	54,7	53	100	4,47
Rata-Rata Variabel X2													4,43	

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Tabel 4.6 berjudul "Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X2)" menampilkan frekuensi dan persentase jawaban responden untuk berbagai item pertanyaan terkait pengalaman kerja. Indikator yang diukur mencakup Masa Kerja, Tingkat Pengetahuan, dan Penguasaan Terhadap Pekerjaan, dengan masing-masing indikator diwakili oleh beberapa item (X2.1 hingga X2.9). Jawaban responden dikelompokkan dalam lima kategori: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS), dengan

frekuensi (F) dan persentase (%) yang tercantum untuk setiap kategori. Kolom N menunjukkan jumlah responden, yang konsisten sebanyak 53 untuk setiap item. Kolom Skor menunjukkan bahwa setiap item diberi nilai 100, dan kolom Rata-Rata (Mean) menunjukkan nilai rata-rata skor untuk setiap item, yang berkisar antara 4.30 hingga 4.47. Rata-rata keseluruhan variabel pengalaman kerja (X2) adalah 4.43. Tabel ini memberikan gambaran umum bahwa responden umumnya memberikan penilaian positif terhadap pengalaman kerja mereka, yang diolah menggunakan SPSS 25 pada tahun 2024.

3) Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Terdapat 15 pertanyaan variabel Prestasi Kerja. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item Pertanyaan	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden & Persentase										N	Skor	Rerata (Mean)
		STS		TS		KS		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y1	Kualitas Kerja	0	0	0	0	2	3,8	16	30,2	35	66	53	100	4,62
Y2		0	0	0	0	0	0	27	50,9	26	49,1	53	100	4,49
Y3		0	0	0	0	3	5,7	23	43,4	27	50,9	53	100	4,45
Y4	Pengetahuan Kerja	0	0	0	0	4	7,5	30	56,6	19	35,8	53	100	4,28
Y5		0	0	0	0	1	1,9	34	64,2	18	34	53	100	4,32
Y6		0	0	1	1,9	4	7,5	28	52,8	20	37,7	53	100	4,26
Y7	Disiplin Kerja	0	0	0	0	1	1,9	23	43,4	29	54,7	53	100	4,53
Y8		0	0	0	0	1	1,9	28	52,8	24	45,3	53	100	4,43
Y9		0	0	0	0	3	5,7	28	52,8	22	41,5	53	100	4,36
Y10	Inisiatif	0	0	0	0	3	5,7	26	49,1	24	45,3	53	100	4,40
Y11		0	0	0	0	6	11,3	26	49,1	21	39,6	53	100	4,28
Y12		0	0	1	1,9	3	5,7	23	43,4	26	49,1	53	100	4,40
Y13	Kerja Sama	0	0	0	0	2	3,8	21	39,6	30	56,6	53	100	4,53
Y14		0	0	0	0	0	0	23	43,4	30	56,6	53	100	4,57
Y15		0	0	1	1,9	1	1,9	20	37,7	31	58,5	53	100	4,53
Rata-Rata Variabel Y													4,43	

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Tabel 4.7 berjudul "Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)" menampilkan frekuensi dan persentase jawaban responden untuk berbagai item pertanyaan yang mengukur prestasi kerja. Indikator yang dianalisis meliputi Kualitas Kerja, Pengetahuan Kerja, Disiplin Kerja, Inisiatif, dan Kerja Sama, dengan masing-masing indikator diwakili oleh beberapa item (Y1 hingga Y15). Jawaban responden dikategorikan dalam lima tingkatan: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS), dengan frekuensi (F) dan persentase (%) yang tercantum untuk setiap kategori. Kolom N menunjukkan jumlah responden yang konsisten sebanyak 53 untuk setiap item, sementara kolom Skor menunjukkan nilai total yang diberikan, yang semuanya adalah 100. Kolom Rata-Rata (Mean) menunjukkan nilai rata-rata untuk setiap item, yang berkisar antara 4.26 hingga 4.62. Rata-rata keseluruhan variabel prestasi kerja (Y) adalah 4.43. Tabel ini menunjukkan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian positif terhadap berbagai aspek prestasi kerja mereka. Data ini diolah menggunakan SPSS 25 pada tahun 2024.

2. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian Kuesioner yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 hasil dari r-hitung pada output SPSS dibandingkan r-tabel yang dicari pada tabel r $df = n$ ($df = 53$). Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan $r_{\text{tabel}} 0,2656$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrument penelitian dikatakan valid. Berikut ini hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
Etika Kerja (X1)	X1.1	0,540	0,2656	Valid
	X1.2	0,429	0,2656	Valid
	X1.3	0,454	0,2656	Valid
	X1.4	0,632	0,2656	Valid
	X1.5	0,505	0,2656	Valid
	X1.6	0,323	0,2656	Valid
	X1.7	0,579	0,2656	Valid
	X1.8	0,703	0,2656	Valid
	X1.9	0,552	0,2656	Valid
	X1.10	0,384	0,2656	Valid
	X1.11	0,676	0,2656	Valid
	X1.12	0,577	0,2656	Valid
	X1.13	0,516	0,2656	Valid
	X1.14	0,599	0,2656	Valid
	X1.15	0,547	0,2656	Valid
Total	1	0,2656	Valid	
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,536	0,2656	Valid
	X2.2	0,666	0,2656	Valid
	X2.3	0,615	0,2656	Valid
	X2.4	0,622	0,2656	Valid

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
	X2.5	0,619	0,2656	Valid
	X2.6	0,663	0,2656	Valid
	X2.7	0,577	0,2656	Valid
	X2.8	0,642	0,2656	Valid
	X2.9	0,669	0,2656	Valid
	Total	1	0,2656	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,574	0,2656	Valid
	Y2	0,483	0,2656	Valid
	Y3	0,470	0,2656	Valid
	Y4	0,378	0,2656	Valid
	Y5	0,454	0,2656	Valid
	Y6	0,500	0,2656	Valid
	Y7	0,444	0,2656	Valid
	Y8	0,628	0,2656	Valid
	Y9	0,357	0,2656	Valid
	Y10	0,576	0,2656	Valid
	Y11	0,628	0,2656	Valid
	Y12	0,538	0,2656	Valid
	Y13	0,577	0,2656	Valid
	Y14	0,572	0,2656	Valid
	Y15	0,631	0,2656	Valid
Total	1	0,2656	Valid	

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Etika Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y). Setiap item dalam masing-masing variabel diuji menggunakan nilai r-hitung dan dibandingkan dengan r-tabel yang memiliki nilai 0.2856. Semua item dari X1.1 hingga Y15 memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, yang berarti setiap item memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skornya. Keterangan pada kolom terakhir menunjukkan bahwa semua item dalam tabel ini dinyatakan valid.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang baik. Semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Prestasi Kerja mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, karena nilai r-hitung setiap item lebih besar dari nilai r-tabel. Ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabilitas apabila nilai yang ditetapkan yaitu Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018:45 dalam Eli Priyatna Blogger, 2017). Berikut hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan
Etika Kerja (X1)	0,822	15
Pengalaman Kerja (X2)	0,800	9
Prestasi Kerja (Y)	0,806	15

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel penelitian, yaitu Etika Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y). Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah 0.822 untuk Etika Kerja, 0.800 untuk Pengalaman

Kerja, dan 0.806 untuk Prestasi Kerja. Jumlah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel ini adalah 15 untuk Etika Kerja dan Prestasi Kerja, serta 9 untuk Pengalaman Kerja. Berdasarkan literatur yang dikutip dari Ghozali (2018) dan Eli Priyatna Blogger (2017), suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60.

Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh semuanya di atas 0.80, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik dari kuesioner yang digunakan. Hal ini berarti responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Prestasi Kerja. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap andal dan valid untuk mengukur dimensi-dimensi yang diteliti, memberikan dasar yang kuat untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat uji untuk lanjut ke tahap analisis regresi linear berganda. Adapun jenis uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu metode yang digunakan untuk menentukan apakah data residual yang diperoleh memiliki distribusi yang normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,20425999
Most Extreme Differences	Absolute	0,072
	Positive	0,034
	Negative	-0,072
Test Statistic		0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Tabel 4.10 menunjukkan hasil Uji Normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk residual yang tidak terstandarisasi dari variabel Etika Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y). Dengan jumlah sampel (N) sebanyak 53, mean dari residual adalah 0, dengan standar deviasi sebesar 3,20425999. Nilai absolut dari perbedaan terbesar (Most Extreme Differences) adalah 0,072, dengan nilai positif sebesar 0,034 dan nilai negatif sebesar -0,072. Nilai Test Statistic adalah 0,072, dan nilai signifikansi asimtotik (Asymp. Sig. 2-tailed) adalah 0,200. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi untuk variabel Etika Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y), sehingga analisis statistik yang memerlukan asumsi ini dapat dilanjutkan dengan validitas yang baik.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independennya. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 4.11
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etika Kerja	0,722	1,386
	Pengalaman Kerja	0,722	1,386
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja			

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk variabel independen Etika Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap variabel dependen Prestasi Kerja. Statistik kolinearitas yang ditampilkan meliputi nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai Tolerance untuk kedua variabel Etika Kerja dan Pengalaman Kerja adalah 0,722, yang berada di atas ambang batas umum sebesar 0,1, menunjukkan bahwa tidak ada masalah kolinearitas serius. Nilai VIF untuk kedua variabel adalah 1,386, yang berada di bawah ambang batas umum sebesar 10, juga mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas yang signifikan. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja dan Pengalaman Kerja tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama

lain dan dapat digunakan secara independen dalam analisis regresi untuk memprediksi Prestasi Kerja tanpa risiko multikolinearitas yang dapat mempengaruhi hasil analisis.

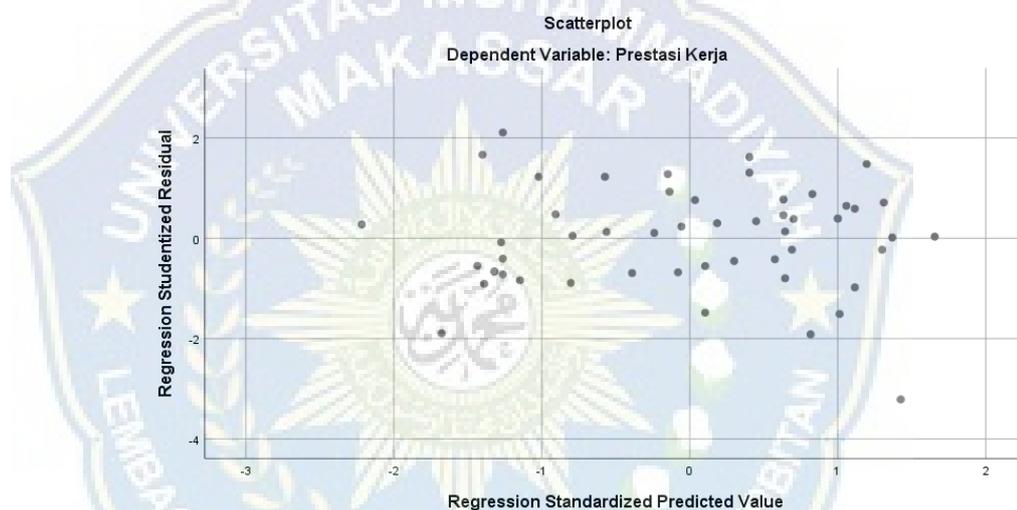
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual dalam model regresi. Ketidaksamaan varian ini mengindikasikan heterokedastisitas, yang berarti bahwa variabilitas residual tidak konstan di seluruh rentang pengamatan. Model regresi yang baik diharapkan tidak mengalami heterokedastisitas, karena keberadaannya dapat menyebabkan estimasi parameter regresi menjadi tidak efisien, serta inferensi statistik yang tidak valid. Untuk mendeteksi heterokedastisitas, salah satu metode yang umum digunakan adalah dengan melihat pola pada grafik scatterplot antara SRESID (residual terstandarisasi) dan ZPRED (nilai prediksi terstandarisasi). Dalam grafik ini, sumbu Y merepresentasikan residual, sedangkan sumbu X merepresentasikan nilai prediksi.

Jika pada scatterplot tersebut terlihat pola tertentu yang teratur, misalnya pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka hal tersebut mengindikasikan adanya heterokedastisitas. Pola yang teratur menunjukkan bahwa variabilitas residual berubah-ubah tergantung pada nilai prediksi, yang merupakan ciri khas heterokedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak di sekitar garis horizontal di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut

menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heterokedastisitas. Dalam situasi ini, variabilitas residual dianggap konstan, sehingga model regresi dapat dianggap baik dan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hasil ini penting untuk memastikan bahwa asumsi-asumsi dasar regresi linear terpenuhi, sehingga analisis dan interpretasi data dapat dilakukan dengan lebih akurat dan dapat dipercaya. Berikut hasil spss dibawah ini:

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Gambar 4.2 menunjukkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan scatterplot antara residual terstandarisasi (SRESID) dan nilai prediksi terstandarisasi (ZPRED) untuk variabel dependen Prestasi Kerja. Dalam scatterplot ini, sumbu X merepresentasikan nilai prediksi terstandarisasi, sedangkan sumbu Y merepresentasikan residual terstandarisasi. Titik-titik pada grafik ini menggambarkan distribusi residual terhadap nilai prediksi. Dari gambar tersebut, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan

tidak membentuk pola tertentu yang jelas, seperti pola bergelombang atau melebar kemudian menyempit.

Dari pola penyebaran titik-titik yang terlihat, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi kuat terjadinya heterokedastisitas dalam model regresi ini. Titik-titik yang tersebar secara acak di sekitar garis horizontal pada sumbu Y menunjukkan bahwa variabilitas residual relatif konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Ini berarti bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi homoskedastisitas, di mana varian residual tetap sama untuk semua nilai prediksi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dianggap valid dan dapat memberikan estimasi parameter yang efisien dan inferensi statistik yang dapat dipercaya.

Berikut hasil rangkuman uji asumsi klasik yang telah dilakukan:

Tabel 4.12
Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Normalitas	Memenuhi
Multikolinearitas	Memenuhi
Heterokedastistas	Memenuhi

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, diperoleh informasi bahwa semua data telah memenuhi syarat uji asumsi klasik sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi linear berganda.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen (X) dengan variabel (Y). Analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan

untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang dilakukan biasanya berskala interval atau rasio. Berikut hasil SPSS dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	22,368	6,354	
	Etika Kerja	0,189	0,101	0,217
	Pengalaman Kerja	0,794	0,160	0,578
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pada kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar yaitu:

$$Y = 22,368 + 0,189X_1 + 0,794X_2$$

Keterangan

- Y = Prestasi Kerja
 X1 = Etika Kerja
 X2 = Pengalaman Kerja
 a = Konstanta

Koefisien regresi berganda dalam Tabel 4.14 memberikan informasi tentang pengaruh variabel independen (Etika Kerja dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja). Berikut adalah interpretasi dari masing-masing koefisien:

- a. Konstanta (Intercept): Nilai konstanta (Constant) adalah 22,368. Ini berarti bahwa jika nilai Etika Kerja dan Pengalaman Kerja adalah 0, maka nilai prediksi untuk Prestasi Kerja adalah 22,368. Ini

merupakan titik awal (intercept) dari model regresi ketika variabel independen tidak berpengaruh.

- b. Etika Kerja: Koefisien untuk variabel Etika Kerja adalah 0,189 dengan nilai Beta standar sebesar 0,217. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Etika Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,189 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai Beta standar menunjukkan kekuatan hubungan antara Etika Kerja dan Prestasi Kerja dalam satuan standar, di mana nilai 0,217 menunjukkan pengaruh yang moderat.
- c. Pengalaman Kerja: Koefisien untuk variabel Pengalaman Kerja adalah 0,794 dengan nilai Beta standar sebesar 0,578. Ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam Pengalaman Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,794 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai Beta standar sebesar 0,578 menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Prestasi Kerja dibandingkan dengan Etika Kerja.

Secara keseluruhan, model regresi ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, Etika Kerja dan Pengalaman Kerja, memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja, dengan Pengalaman Kerja memberikan kontribusi yang lebih signifikan.

5. Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variabel independen (Etika Kerja dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja).

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini hasil dari uji t yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,520	0,001
	Etika Kerja	1,866	0,068
	Pengalaman Kerja	4,979	0,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan dalam Tabel 4.14, dengan jumlah sampel (n) = 53, jumlah parameter variabel (k) = 2, dan derajat kebebasan $df = (n-k) = 53 - 2 = 51$, serta pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,675. Berikut adalah kesimpulan berdasarkan hasil uji t:

- 1) Konstanta (Intercept): Nilai t sebesar 3,520 dengan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa konstanta secara statistik signifikan. Dengan kata lain, konstanta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja ketika variabel independen lainnya diabaikan.
- 2) Etika Kerja: Nilai t untuk variabel Etika Kerja adalah 1,866 dengan nilai signifikansi 0,068, yang lebih besar dari 0,05 tetapi lebih kecil dari 0,10. Ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 0,05, Etika Kerja tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap Prestasi Kerja. Namun, pada tingkat signifikansi 0,10, Etika Kerja dianggap signifikan.

- 3) Pengalaman Kerja: Nilai t untuk variabel Pengalaman Kerja adalah 4,979 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja secara statistik signifikan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Kesimpulannya, dalam model regresi ini, Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan Etika Kerja tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 tetapi signifikan pada tingkat signifikansi 0,10. Konstanta juga signifikan, menunjukkan bahwa ada faktor lain yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja selain Etika Kerja dan Pengalaman Kerja.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menghitung tingkat keeratan pengaruh antara variabel antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2015:191). Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai positif, maka hal ini menandakan bahwa jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat. Tetapi jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai negatif, maka hubungan yang

terjadi adalah hubungan yang berbalik arah. Berdasarkan hasil SPSS diperoleh tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b		
Model	R	R Square
1	0,716 ^a	0,513
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Etika Kerja		
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja		

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) untuk model regresi yang melibatkan variabel independen Pengalaman Kerja dan Etika Kerja terhadap variabel dependen Prestasi Kerja. Nilai R adalah 0,716, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,513 menunjukkan bahwa sekitar 51,3% variasi dalam Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dalam Pengalaman Kerja dan Etika Kerja. Sisa 48,7% variasi dalam Prestasi Kerja dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Nilai R Square sebesar 0,513 menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi pada Prestasi Kerja. Ini berarti bahwa kombinasi Pengalaman Kerja dan Etika Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Namun, karena nilai R Square tidak mencapai 1, ini juga menunjukkan bahwa ada faktor lain di luar Pengalaman Kerja dan Etika Kerja yang berkontribusi

terhadap Prestasi Kerja. Oleh karena itu, meskipun model ini cukup kuat, masih ada ruang untuk memasukkan variabel lain atau faktor eksternal dalam penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan Prestasi Kerja.

C. Analisis dan Pembahasan

1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar

Nilai t untuk variabel Etika Kerja adalah 1,866 dengan nilai signifikansi 0,068, yang lebih besar dari 0,05 tetapi lebih kecil dari 0,10. Ini menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$), Etika Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar. Artinya, berdasarkan uji statistik ini, kita tidak dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Etika Kerja dan Prestasi Kerja pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini mungkin menunjukkan bahwa faktor lain di luar Etika Kerja memainkan peran yang lebih dominan dalam menentukan Prestasi Kerja pegawai.

Di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar, etika kerja menjadi salah satu aspek yang mendapatkan perhatian dalam evaluasi kinerja pegawai. Pegawai di kantor ini beragam dalam latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, yang memungkinkan adanya variasi dalam pemahaman dan penerapan etika kerja. Secara umum, pegawai yang menunjukkan komitmen terhadap etika kerja, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas, cenderung lebih dihargai dan dianggap

sebagai teladan oleh rekan kerja dan atasan mereka. Misalnya, pegawai yang selalu datang tepat waktu, mematuhi peraturan kantor, dan menunjukkan sikap profesional dalam melayani masyarakat, sering kali mendapatkan pengakuan berupa pujian atau penghargaan dari pimpinan kantor.

Di sisi lain, masih terdapat beberapa pegawai yang perlu meningkatkan pemahaman mereka terhadap pentingnya etika kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari. Beberapa kasus menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap etika kerja, seperti keterlambatan, ketidakdisiplinan, atau kurangnya transparansi dalam menjalankan tugas, dapat menurunkan penilaian kinerja pegawai tersebut. Hal ini mencerminkan pentingnya etika kerja sebagai salah satu indikator dalam evaluasi kinerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan etika kerja melalui pelatihan dan pembinaan diharapkan dapat memberikan dampak positif pada prestasi kerja keseluruhan pegawai di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Sejalan dengan hasil penelitian yang sudah diteliti oleh Laksono, Martini, & Thamrin (2023). Menghasikan bahwa koefisien pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,24 dengan p-value sebesar $<0,001$. Artinya semakin baik etika kerja yang dilakukan pegawai Kecamatan Kaliwates, Summersari dan Patrang maka akan semakin baik pula prestasi kerja pegawainya. Serta penelitian sebelumnya dari Indrawan (2017), Wakhyuni (2020), (Dewi et al., 2022) dan (Minarsih & Ria, 2022) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar

Nilai t untuk variabel Pengalaman Kerja adalah 4,979 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini memungkinkan kita untuk menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja. Dengan kata lain, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat mereka capai. Pengalaman kerja yang luas memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan yang lebih baik, pengetahuan yang lebih dalam, dan kemampuan untuk menangani berbagai situasi kerja dengan lebih efektif.

Signifikansi statistik ini juga menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Peningkatan dalam pengalaman kerja dapat diartikan sebagai periode waktu yang lebih panjang di mana pegawai belajar, beradaptasi, dan menyempurnakan kemampuan mereka. Hal ini menegaskan pentingnya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan pengalaman kerja yang bervariasi dan menantang sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dengan memperhatikan dan memfasilitasi peningkatan pengalaman kerja, manajemen dapat secara signifikan meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai, yang pada

gilirannya akan berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pengalaman kerja di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang dan beragam cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang prosedur dan kebijakan kantor. Mereka juga lebih terampil dalam menangani tugas-tugas yang kompleks dan beragam. Misalnya, pegawai yang telah bekerja selama bertahun-tahun di bidang ketenagakerjaan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam memberikan layanan kepada masyarakat, menyelesaikan masalah yang muncul, dan membuat keputusan yang tepat. Pengalaman kerja yang luas ini juga memungkinkan mereka untuk membimbing pegawai baru dan berbagi pengetahuan yang mereka miliki.

Selain itu, pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama biasanya lebih familiar dengan dinamika internal kantor dan jaringan kerja yang ada. Mereka sering kali menjadi sumber informasi dan dukungan bagi rekan-rekan kerja lainnya, membantu dalam memfasilitasi kerja tim dan meningkatkan efisiensi operasional kantor. Pengalaman ini juga memungkinkan mereka untuk menghadapi tekanan kerja dengan lebih tenang dan efektif. Oleh karena itu, pengalaman kerja bukan hanya memperkaya keterampilan dan pengetahuan pegawai, tetapi juga meningkatkan kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan berbagai situasi kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk terus

mengembangkan pengalaman kerja mereka melalui rotasi tugas, pelatihan, dan proyek-proyek yang menantang.

Sejalan dengan Hasil penelitian yang telah diteliti oleh Indriati & Nazhifi (2022) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,652 yang bernilai positif dan nilai sig sebesar 0,000. Pengaruh positif berarti bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. Semakin baik pengalaman kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja. Nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hani Nur Hotimah (2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar

Nilai R sebesar 0,716 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (Etika Kerja dan Pengalaman Kerja) dan variabel dependen (Prestasi Kerja) pada pegawai Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar. Ini berarti bahwa kombinasi dari Etika Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama memiliki korelasi yang tinggi dengan Prestasi Kerja. Nilai R yang mendekati 1

menunjukkan bahwa model regresi ini mampu menjelaskan hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,513 menunjukkan bahwa sekitar 51,3% variasi dalam Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dalam Pengalaman Kerja dan Etika Kerja. Dengan kata lain, lebih dari setengah dari perubahan atau variasi dalam Prestasi Kerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan dalam Etika Kerja dan Pengalaman Kerja. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini adalah prediktor penting bagi Prestasi Kerja.

Namun, masih ada 48,7% variasi dalam Prestasi Kerja yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Faktor-faktor lain tersebut mungkin termasuk aspek-aspek seperti pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, kebijakan manajemen, dan faktor-faktor personal lainnya yang juga mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, meskipun Etika Kerja dan Pengalaman Kerja merupakan faktor penting, manajemen sebaiknya juga mempertimbangkan dan mengelola faktor-faktor lain untuk meningkatkan Prestasi Kerja secara keseluruhan.

Di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar, kombinasi antara etika kerja dan pengalaman kerja memiliki peran penting dalam menentukan prestasi kerja pegawai. Pegawai yang mempraktikkan etika kerja yang baik, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas, sering kali menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan berperan sebagai teladan bagi rekan-rekan mereka. Misalnya, pegawai yang mematuhi kode etik

dan standar profesionalisme kantor menunjukkan kualitas kerja yang tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Simanjuntak, C., & Ambarita, R. (2023) menunjukkan bahwa Sebesar 77,9% etika kerja dan pengalaman kerjamampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 32,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan untuk variabel Etika Kerja, nilai t-hitung sebesar 1,866 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,675. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,068 lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05, sehingga pengaruh Etika Kerja terhadap Prestasi Kerja tidak signifikan secara statistik.
2. Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan untuk variabel Pengalaman Kerja, nilai t-hitung sebesar 4,979 jauh lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,675, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

B. Saran

Adapun saran yang perlu dilakukan untuk tindak lanjutnya yaitu:

1. Pengembangan Etika Kerja Melalui Pelatihan dan Pendidikan. Disarankan untuk melakukan program pelatihan dan pendidikan yang fokus pada pengembangan etika kerja di Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar. Pelatihan ini dapat meliputi pengenalan nilai-nilai moral, peningkatan kesadaran akan pentingnya etika dalam pekerjaan, dan penerapan standar etika yang konsisten dalam lingkungan kerja.
2. Meningkatkan Pengalaman Kerja Melalui Program Mentoring dan Rotasi Jabatan. Disarankan untuk mengimplementasikan program mentoring di

mana pegawai senior membimbing pegawai baru atau yang kurang berpengalaman. Ini akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk belajar dari pengalaman dan pengetahuan yang lebih luas.

3. Rekomendasi untuk Peneliti Selanjutnya. Disarankan untuk melakukan studi longitudinal yang mengamati perubahan etika kerja dan pengalaman kerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja dalam jangka panjang. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan faktor lingkungan kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania.
- Dewi, Adriani Mustika Sari (2021) Pengaruh Disiplin, Etika Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Prima Utama. Skripsi thesis, Prodi Manajemen.
- Dewi, S. P., Sinto, S., & Husna, A. (2022). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 4(1), 46-57.
- Djafar (Yanesti, 2018), "Peengaruh Etika Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Kariawan Pada PT Tirta Sibayangkido Kabupaten Karo". Skripsi Universitas Medan Area.
- Dowansiba, B. (2023). KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL Pasca Otonomi Daerah (Teori, Konsep dan Implementasi) (Vol. 1). Penerbit Tangga Ilmu.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen personalia dan sumber daya manusia, edisi kedua. Yogyakarta: Bpfe, 200.
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., ... & Batubara, N. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Tahta Media.
- Hotimah, H. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 122-127.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA). Brawijaya University.Manda Dwipayani Bhastary, 2020. *Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan*.
- Ikbal, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *JURNAL DIMENSI*, 9(3), 549-563.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram-Master of Management Journal*, 11(1), 13-20.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.

- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14-23.
- Laksono, T. T., Martini, N. N. P., & Thamrin, M. (2023). Pengaruh Etika Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Kecamatan Kaliwates, Sumpalsari Dan Patrang Kabupaten Jember. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 13(1), 29-36.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga. Ghalia, Jakarta.
- Minarsih, M. M., & Ria, T. N. (2022). *The Influence Of Work Ethics And Communication On Employee Work Achievement (Study at the Department of the Environment)*. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1248-1254.
- Munasib, A. (2019). Pengaruh kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 1(1), 9-25.
- Nurdin, Batjo, S. P., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Aksara Timur.
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Dian Mandiri. *Values*, 4(1), 69-81.
- Pentury, G. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Terminal Bbm Kabupaten Kepulauan Aru. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 33-46.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Saputra, D. W., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 730-738.
- Sasongko, A.Y.(2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indosensia).
- Saragih, N. S. (2022). *Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)*.

- Simanjuntak, C., & Ambarita, R. (2023). Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD KOTA SIBOLGA. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 234-244.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. A. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. Penerbit Andi.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wakhyuni, E., & Dalimunthe, A. A. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 14-29.
- Yanesti, R. O. (2018). Pengaruh Etika Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo. Skripsi Universitas Medan Area.
- Yulyanti, Y., & Saadatirrohmi, S. A. (2023). Pengaruh etika kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram. *JPS: Jurnal Perbankan Syariah*, 2(1), 63-74.
- Yustiani, S., & Anatan, L. (2010). Etika Bisnis Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Di Indonesia: Teori Dan Realitas. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 10(1), 1-11.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

**Kepada Yth,
Bapak/ibu/Saudara (i) Pegawai
Dimas Ketenagakerjaan Makassar**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pegawai ucapkan terima kasih banyak kepada bapak/ibu/saudara (i) yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian yang telah di lampirkan dengan judul ” **Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar**”.

Perlu Pegawai informasikan bahwa informasi yang telah di berikan oleh bapak/ibu/saudara (i) kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan di jamin oleh peneliti.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Peneliti,

Yusdayanti

Petunjuk pengisian

- Isilah data diri bapak/ibu/saudara (i) pada bagian identitas responden yang telah di sediakan
- Pilihlah jawaban sesuai yang telah tersedia. Penilaian dapat Anda lakukan berdasarkan berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Identitas Responden

Pilihlah jawaban yang tersedia sesuai identitas Anda

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Masa Kerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun >11 Tahun
5. Pendidikan : SMA D3 S1 S2 S3

ETIKA KERJA (X1)						
NO	PERNYATAAN	SKALA				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Tepat Waktu					
	Pegawai masih perlu waktu untuk mengembangkan disiplin dalam ketepatan waktu yang lebih baik.					
2.	Ketepatan waktu dan pengelolaan jadwal yang efisien dapat memperkuat kontribusi individu dalam tim kerja.					
3.	Pewagai memiliki kebiasaan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang di tentukan.					
4.	Tanggung Jawab					
	Kesadaran akan tanggung jawab dan pelaksanaan tugas yang konsisten dapat memperkuat kontribusi pegawai dalam tim kerja.					

5.	Pegawai selalu serius dalam memegang tanggung jawab untuk mendukung pencapaian tujuan bersama dalam lingkungan kerja					
6.	Pegawai selalu berusaha memberikan kontribusi yang maksimal dalam setiap proyek atau tugas yang pegawai jalankan.					
7.	Jujur Pegawai masih perlu terus memperkuat nilai jujur dalam setiap tindakan dan komunikasi sebagai bagian dari pengembangan karakter dan integritas diri.					
8.	Pegawai masih harus terus berkomitmen untuk terus menegakkan prinsip jujur dalam segala situasi, sebagai upaya untuk memperkuat integritas dan kepercayaan dalam hubungan interpersonal.					
9.	Pegawai menghormati prinsip-prinsip etika dalam segala hal yang pegawai lakukan.					
10.	Percaya Diri Percaya diri yang kuat dapat memperkuat kontribusi individu dalam tim kerja dengan memicu inisiatif, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik.					
11.	Pegawai tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaan yang di berikan.					
12.	Pegawai memiliki keberanian untuk mengambil risiko dalam mencapai tujuan.					
13.	Pendidikan Pegawai masih perlu terus mengembangkan nilai-nilai pendidikan dalam setiap langka dan komunikasi sebagai bagian dari pengembangan karakter dan peningkatan pengetahuan.					
14.	Pegawai masih perlu terus menanamkan nilai-nilai pendidikan dalam segala tindakan dan interaksi.					
15.	Tingkat pendidikan atau keterampilan pegawai memberikan keuntungan dalam kemajuan karier di perusahaan ini.					

PENGALAMAN KERJA (X2)						
No.	PERNYATAAN	SKALA				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Masa Kerja Pegawai merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan					

	Pegawai.					
2.	Pegawai mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dan rekan Pegawai.					
3.	Pegawai merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja ini					
4.	Tingkat Pengetahuan Pegawai merasa bahwa pengalaman kerja Pegawai memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan karier Pegawai.					
5.	Pegawai aktif mencari peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Pegawai di tempat kerja					
6.	Pegawai merasa selalu memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja.					
7.	Penguasaan terhadap pekerjaan Pegawai merasa nyaman dan terampil dalam menggunakan perangkat lunak dan alat kerja yang di perlukan.					
8.	Pegawai sering menerima umpan balik positif dari atasan atau rekan kerja tentang kualitas kerja Pegawai.					
9.	Pegawai memiliki kemampuan untuk mengorganisir waktu dan prioritas dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					

PRESTASI KERJA (Y)						
No.	PERNYATAAN	Skala				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kualitas kerja Pekerjaan selalu di selesaikan oleh pegawai dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan.					
2.	Pegawai konsisten dalam memberikan hasil kerja yang memenuhi atau melebihi					

	harapan					
3.	Setiap pegawai selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya.					
4.	Pengetahuan kerja Pengetahuan yang pegawai miliki sesuai dengan standar perusahaan.					
5.	Pegawai memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab Pegawai di tempat kerja					
6.	Dengan pengetahuan yang pegawai miliki, pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja.					
7.	Disiplin kerja Pegawai selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan guna memenuhi target kerja.					
8.	Pegawai menggunakan waktu kerja dengan efisien dan tidak terlalu banyak menghabiskan untuk hal yang tidak produktif					
9.	Disiplin kerja membantu Pegawai dalam mengelola waktu dan menjaga konsentrasi dalam bekerja.					
10.	Inisiatif Pegawai sering mengusulkan ide-ide baru atau solusi untuk meningkatkan proses kerja atau hasil akhir.					
11.	Pegawai cenderung mengambil inisiatif dalam memperbaiki proses kerja yang tidak efisien.					
12.	Pegawai selalu mencari cara untuk meningkatkan kualitas atau standar dalam pekerjaan Pegawai.					
13.	Kerja sama Pegawai selalu siap membantu rekan kerja Pegawai ketika mereka membutuhkan bantuan atau dukungan.					
14.	Pegawai berusaha membangun hubungan kerja yang positif dan saling mendukung dengan semua anggota tim.					
15.	Pegawai menghargai ide-ide dan pandangan dari rekan kerja Pegawai dan berusaha untuk mendengarkan dengan baik.					

Lampiran 2

Data Deskripsi Responden

KARAKTERISTIK RESPONDEN								
No	Umur	Kode Umur	Jenis Kelamin	Kode JK	Masa Kerja	Kode MK	Pendidikan	Kode P
1	39	3	Perempuan	1	6-10 tahun	2	S1	3
2	35	2	Perempuan	1	>11 tahun	3	S1	3
3	25	1	Perempuan	1	1-5 tahun	1	SMA	1
4	55	4	Perempuan	1	1-5 tahun	1	S1	3
5	37	3	Perempuan	1	6-10 tahun	2	S1	3
6	53	4	Perempuan	1	6-10 tahun	2	S2	4
7	41	3	Perempuan	1	6-10 tahun	2	D3	2
8	54	4	Perempuan	1	>11 tahun	3	S1	3
9	34	2	Perempuan	1	6-10 tahun	2	SMA	1
10	32	2	Perempuan	1	6-10 tahun	2	S1	3
11	39	3	Perempuan	1	6-10 tahun	2	S1	3
12	39	3	Perempuan	1	>11 tahun	3	S1	3
13	55	4	Perempuan	1	6-10 tahun	2	S1	3
14	30	2	Perempuan	1	1-5 tahun	1	S1	3
15	51	4	Perempuan	1	>11 tahun	3	S1	3
16	49	4	Perempuan	1	6-10 tahun	2	S1	3
17	29	2	Perempuan	1	6-10 tahun	2	D3	2
18	28	2	Perempuan	1	6-10 tahun	2	SMA	1
19	38	3	Perempuan	1	6-10 tahun	2	S1	3
20	53	4	Perempuan	1	6-10 tahun	2	S2	4
21	27	2	Perempuan	1	1-5 tahun	1	S2	4
22	41	3	Perempuan	1	>11 tahun	3	S1	3
23	35	2	Perempuan	1	>11 tahun	3	SMA	1
24	50	4	Perempuan	1	>11 tahun	3	S1	3
25	30	2	Perempuan	1	>11 tahun	3	S1	3
26	32	2	Perempuan	1	1-5 tahun	1	S1	3
27	43	3	Perempuan	1	1-5 tahun	1	S1	3
28	40	3	Perempuan	1	1-5 tahun	1	S1	3
29	29	2	Perempuan	1	6-10 tahun	2	S1	3
30	30	2	Perempuan	1	1-5 tahun	1	S1	3
31	39	3	Perempuan	1	6-10 tahun	2	S1	3
32	41	3	Perempuan	1	6-10 tahun	2	S1	3
33	48	4	Perempuan	1	6-10 tahun	2	S2	4
34	44	3	Perempuan	1	>11 tahun	3	S1	3
35	45	3	Perempuan	1	1-5 tahun	1	S1	3
36	44	3	Laki - Laki	2	1-5 tahun	1	S1	3

37	46	4	Laki - Laki	2	6-10 tahun	2	S1	3
38	45	3	Laki - Laki	2	1-5 tahun	1	S1	3
39	34	2	Laki - Laki	2	1-5 tahun	1	S1	3
40	35	2	Laki - Laki	2	>11 tahun	3	S1	3
41	33	2	Laki - Laki	2	6-10 tahun	2	SMA	1
42	42	3	Laki - Laki	2	1-5 tahun	1	S1	3
43	39	3	Laki - Laki	2	6-10 tahun	2	D3	2
44	33	2	Laki - Laki	2	6-10 tahun	2	S1	3
45	46	4	Laki - Laki	2	6-10 tahun	2	S1	3
46	42	3	Laki - Laki	2	6-10 tahun	2	S1	3
47	40	3	Laki - Laki	2	6-10 tahun	2	S1	3
48	42	3	Laki - Laki	2	1-5 tahun	1	S1	3
49	39	3	Laki - Laki	2	6-10 tahun	2	S1	3
50	36	3	Laki - Laki	2	6-10 tahun	2	S1	3
51	59	5	Laki - Laki	2	>11 tahun	3	S2	4
52	31	2	Laki - Laki	2	6-10 tahun	2	S1	3
53	49	4	Laki - Laki	2	6-10 tahun	2	S1	3

Kode Umur

- 1= 18-25 tahun
- 2= 26-35 tahun
- 3= 36-45 tahun
- 4= 46-55 tahun
- 5= 56-65 tahun

Kode JK

- 1 = Perempuan
- 2 = Laki-Laki

Kode MK

- 1 = 1 - 5 Tahun
- 2 = 6 - 10 Tahun
- 3 = > 11 Tahun

Kode P

- 1 = SMA
- 2 = D3
- 3 = S1
- 4 = S2
- 5 = S3

Lampiran 3

Tabulasi Data Hasil Angket Variabel X1, X2, Y

No	Skor Responden (X1)															SKOR TOTAL	Skor Responden (X2)									SKOR TOTAL	Skor Responden															SKOR TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
R1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	62	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	65
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	66
R4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	72	5	4	5	3	5	5	4	5	5	41	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	70
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63	
R6	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	71	
R7	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	67	5	5	5	4	4	4	3	5	4	39	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	69	
R8	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72	
R9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	72	5	4	5	5	5	5	3	5	4	41	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	
R10	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	71	5	4	4	4	5	5	4	5	5	41	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	67
R11	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	68	5	4	3	5	4	3	4	4	4	36	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	61
R12	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	68	5	4	5	4	5	5	4	4	3	39	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	4	3	64
R13	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	69	5	5	4	5	5	4	5	4	42	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	70	
R14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73	5	5	4	4	4	5	4	5	40	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	69
R15	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	70	5	5	5	4	5	5	5	4	43	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	71	
R16	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	64	4	4	4	3	4	4	5	3	4	35	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62	
R17	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	68	4	5	4	5	4	5	5	5	42	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	66	
R18	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	5	65	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
R19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	68	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	69	
R20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73	4	4	5	5	4	5	5	4	41	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	68	

R21	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	70	5	4	4	5	5	4	4	5	3	39	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	69		
R22	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	70	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	71	
R23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
R24	1	4	4	4	4	5	1	1	4	5	1	5	4	4	4	51	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	68		
R25	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67	
R26	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	
R27	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	66	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	67		
R28	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	2	5	4	3	56	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	60	
R29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	69	
R30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	55		
R31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	71	4	5	4	5	4	5	5	5	5	42	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	5	5	63	
R32	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
R33	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	62	5	4	4	2	5	4	4	4	4	36	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	60	
R34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
R35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59	
R36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	68	5	5	4	5	5	5	4	3	5	41	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73		
R37	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	71	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	70		
R38	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	
R39	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	64	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	64		
R40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	68		
R41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60		
R42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	
R43	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	62	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	66		
R44	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	68	2	4	4	4	4	5	5	4	5	37	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	65		
R45	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	3	3	3	60	5	3	3	5	5	5	5	5	5	41	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	67		

R46	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	72	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	67	
R47	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	2	5	5	5	5	67	5	4	5	4	4	4	4	5	5	40	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	62	
R48	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	67	5	5	5	5	5	3	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	65
R49	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	72	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	72
R50	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	71	4	5	5	5	5	5	4	5	43	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	72	
R51	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	71	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	70	
R52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	68	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	
R53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	67	4	4	5	5	5	5	5	5	43	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	



Lampiran 4

Hasil SPSS Karakteristik Responden

Variabel X1

Statistics

		Umur	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan
N	Valid	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0
Mean		2,91	1,34	1,94	2,85
Minimum		1	1	1	1
Maximum		5	2	3	4

Frequency Table

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	1	1,9	1,9	1,9
	26-35 Tahun	17	32,1	32,1	34,0
	36-45 Tahun	22	41,5	41,5	75,5
	46-55 Tahun	12	22,6	22,6	98,1
	56-65 Tahun	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	35	66,0	66,0	66,0
	Laki-Laki	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	14	26,4	26,4	26,4
	6-10 Tahun	28	52,8	52,8	79,2
	>11 Tahun	11	20,8	20,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	9,4	9,4	9,4
	D3	3	5,7	5,7	15,1
	S1	40	75,5	75,5	90,6
	S2	5	9,4	9,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 5

Hasil SPSS Deskripsi Variabel X1, X2, Y

Variabel X1

Statistics

	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7
N Valid	53	53	53	53	53	53	53
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,43	4,51	4,30	4,60	4,53	4,40	4,36
Median	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00
Std. Deviation	0,772	0,541	0,575	0,531	0,504	0,531	0,762
Minimum	1	3	3	3	4	3	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5

Pernyataan 8	Pernyataan 9	Pernyataan 10	Pernyataan 11	Pernyataan 12	Pernyataan 13	Pernyataan 14	Pernyataan 15
53	53	53	53	53	53	53	53
0	0	0	0	0	0	0	0
4,36	4,42	4,66	3,91	4,34	4,40	4,40	4,30
4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
0,736	0,602	0,478	1,061	0,732	0,566	0,566	0,638
1	3	4	1	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5

Frequency Table

Pernyataan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
Kurang Setuju	3	5,7	5,7	7,5
Setuju	20	37,7	37,7	45,3
Sangat Setuju	29	54,7	54,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Setuju	24	45,3	45,3	47,2
	Sangat Setuju	28	52,8	52,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	5,7
	Setuju	31	58,5	58,5	64,2
	Sangat Setuju	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Setuju	19	35,8	35,8	37,7
	Sangat Setuju	33	62,3	62,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	47,2	47,2	47,2
	Sangat Setuju	28	52,8	52,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Setuju	30	56,6	56,6	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	7,5
	Setuju	24	45,3	45,3	52,8
	Sangat Setuju	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Kurang Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Setuju	26	49,1	49,1	54,7
	Sangat Setuju	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	5,7
	Setuju	25	47,2	47,2	52,8
	Sangat Setuju	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	34,0	34,0	34,0
	Sangat Setuju	35	66,0	66,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	5	9,4	9,4	11,3
	Kurang Setuju	11	20,8	20,8	32,1
	Setuju	17	32,1	32,1	64,2
	Sangat Setuju	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Kurang Setuju	5	9,4	9,4	11,3
	Setuju	22	41,5	41,5	52,8
	Sangat Setuju	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Setuju	28	52,8	52,8	56,6
	Sangat Setuju	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Setuju	28	52,8	52,8	56,6
	Sangat Setuju	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	9,4	9,4	9,4
	Setuju	27	50,9	50,9	60,4
	Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Variabel X2

Statistics

		Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4
N	Valid	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,47	4,40	4,40	4,40
Median		5,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		0,668	0,566	0,566	0,689
Minimum		2	3	3	2
Maximum		5	5	5	5

Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7	Pernyataan 8	Pernyataan 9
53	53	53	53	53
0	0	0	0	0
4,45	4,43	4,38	4,43	4,47
4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
0,539	0,572	0,562	0,572	0,639
3	3	3	3	3
5	5	5	5	5

Frequency Table

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Kurang Setuju	2	3,8	3,8	5,7
	Setuju	21	39,6	39,6	45,3
	Sangat Setuju	29	54,7	54,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Setuju	28	52,8	52,8	56,6
	Sangat Setuju	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Setuju	28	52,8	52,8	56,6
	Sangat Setuju	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	7,5
	Setuju	23	43,4	43,4	50,9
	Sangat Setuju	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Setuju	27	50,9	50,9	52,8
	Sangat Setuju	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Setuju	26	49,1	49,1	52,8
	Sangat Setuju	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Setuju	29	54,7	54,7	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Setuju	26	49,1	49,1	52,8
	Sangat Setuju	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7,5	7,5	7,5
	Setuju	20	37,7	37,7	45,3
	Sangat Setuju	29	54,7	54,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Variabel Y

Statistics

	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Pernyataan 7
N Valid	53	53	53	53	53	53	53
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,62	4,49	4,45	4,28	4,32	4,26	4,53
Median	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00
Std. Deviation	0,562	0,505	0,607	0,601	0,510	0,684	0,541
Minimum	3	4	3	3	3	2	3
Maximum	5	5	5	5	5	5	5

Pernyataan 8	Pernyataan 9	Pernyataan 10	Pernyataan 11	Pernyataan 12	Pernyataan 13	Pernyataan 14	Pernyataan 15
53	53	53	53	53	53	53	53
0	0	0	0	0	0	0	0
4,43	4,36	4,40	4,28	4,40	4,53	4,57	4,53
4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00
0,537	0,591	0,599	0,662	0,689	0,575	0,500	0,639
3	3	3	3	2	3	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5

Frequency Table

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Setuju	16	30,2	30,2	34,0
	Sangat Setuju	35	66,0	66,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	50,9	50,9	50,9
	Sangat Setuju	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	5,7
	Setuju	23	43,4	43,4	49,1
	Sangat Setuju	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	7,5	7,5	7,5
	Setuju	30	56,6	56,6	64,2
	Sangat Setuju	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Setuju	34	64,2	64,2	66,0
	Sangat Setuju	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Kurang Setuju	4	7,5	7,5	9,4
	Setuju	28	52,8	52,8	62,3
	Sangat Setuju	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Setuju	23	43,4	43,4	45,3
	Sangat Setuju	29	54,7	54,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Setuju	28	52,8	52,8	54,7
	Sangat Setuju	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	5,7
	Setuju	28	52,8	52,8	58,5
	Sangat Setuju	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	5,7
	Setuju	26	49,1	49,1	54,7
	Sangat Setuju	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	11,3	11,3	11,3
	Setuju	26	49,1	49,1	60,4
	Sangat Setuju	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Kurang Setuju	3	5,7	5,7	7,5
	Setuju	23	43,4	43,4	50,9
	Sangat Setuju	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3,8	3,8	3,8
	Setuju	21	39,6	39,6	43,4
	Sangat Setuju	30	56,6	56,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	43,4	43,4	43,4
	Sangat Setuju	30	56,6	56,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pernyataan 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,9	1,9	1,9
	Kurang Setuju	1	1,9	1,9	3,8
	Setuju	20	37,7	37,7	41,5
	Sangat Setuju	31	58,5	58,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 6

Hasil SPSS Uji Validitas Variabel X1, X2, Y

Variabel X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,565**	0,219	0,146	0,091	- ,333*	,548**	,499**	0,060	0,094	,520**	0,074	0,215	0,083	0,080	,540**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,115	0,297	0,515	0,015	0,000	0,000	0,669	0,502	0,000	0,596	0,122	0,555	0,568	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	,565**	1	,423**	0,114	0,052	0,020	0,062	0,208	0,047	0,161	,320*	,380**	- 0,044	0,019	0,047	,429**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,002	0,418	0,712	0,886	0,661	0,134	0,740	0,249	0,020	0,005	0,756	0,893	0,737	0,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	0,219	,423**	1	,336*	0,169	0,231	0,056	0,239	0,242	0,100	0,142	,391**	0,039	0,157	0,114	,454**
	Sig. (2-tailed)	0,115	0,002		0,014	0,226	0,097	0,693	0,084	0,081	0,475	0,310	0,004	0,781	0,261	0,417	0,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	0,146	0,114	,336*	1	,510**	,431**	,358**	,370**	,344*	0,217	,342*	0,254	0,212	,276*	,416**	,632**
	Sig. (2-tailed)	0,297	0,418	0,014		0,000	0,001	0,009	0,006	0,012	0,118	0,012	0,067	0,127	0,045	0,002	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	0,091	0,052	0,169	,510**	1	,352**	0,249	0,257	0,214	,280*	,311*	0,234	0,196	0,196	0,212	,505**
	Sig. (2-tailed)	0,515	0,712	0,226	0,000		0,010	0,073	0,063	0,124	0,042	0,024	0,092	0,160	0,160	0,127	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.6	Pearson Correlation	- ,333*	0,020	0,231	,431**	,352**	1	- 0,025	0,122	0,257	0,161	- 0,001	0,241	0,107	0,235	,321*	,323*
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,886	0,097	0,001	0,010		0,858	0,386	0,063	0,248	0,996	0,083	0,444	0,090	0,019	0,018
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.7	Pearson Correlation	,548**	0,062	0,056	,358**	0,249	- 0,025	1	,692**	,340*	0,024	,423**	- 0,050	,288*	0,199	0,129	,579**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,661	0,693	0,009	0,073	0,858		0,000	0,013	0,865	0,002	0,722	0,036	0,153	0,357	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.8	Pearson Correlation	,499**	0,208	0,239	,370**	0,257	0,122	,692**	1	,439**	- 0,030	,438**	0,198	0,252	0,252	,420**	,703**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,134	0,084	0,006	0,063	0,386	0,000		0,001	0,832	0,001	0,156	0,068	0,068	0,002	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.9	Pearson Correlation	0,060	0,047	0,242	,344*	0,214	0,257	,340*	,439**	1	0,098	0,032	0,241	,354**	,580**	,468**	,552**
	Sig. (2-tailed)	0,669	0,740	0,081	0,012	0,124	0,063	0,013	0,001		0,484	0,818	0,082	0,009	0,000	0,000	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.10	Pearson Correlation	0,094	0,161	0,100	0,217	,280*	0,161	0,024	- 0,030	0,098	1	,353**	,336*	0,222	,293*	0,027	,384**
	Sig. (2-tailed)	0,502	0,249	0,475	0,118	0,042	0,248	0,865	0,832	0,484		0,010	0,014	0,109	0,033	0,846	0,005
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

X1.11	Pearson Correlation	,520**	,320*	0,142	,342*	,311*	-0,001	,423**	,438**	0,032	,353**	1	,438**	0,223	0,223	0,157	,676**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,020	0,310	0,012	0,024	0,996	0,002	0,001	0,818	0,010		0,001	0,108	0,108	0,263	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.12	Pearson Correlation	0,074	,380**	,391**	0,254	0,234	0,241	-0,050	0,198	0,241	,336*	,438**	1	0,226	,411**	,311*	,577**
	Sig. (2-tailed)	0,596	0,005	0,004	0,067	0,092	0,083	0,722	0,156	0,082	0,014	0,001		0,104	0,002	0,023	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.13	Pearson Correlation	0,215	-0,044	0,039	0,212	0,196	0,107	,288*	0,252	,354**	0,222	0,223	0,226	1	,640**	,354**	,516**
	Sig. (2-tailed)	0,122	0,756	0,781	0,127	0,160	0,444	0,036	0,068	0,009	0,109	0,108	0,104		0,000	0,009	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.14	Pearson Correlation	0,083	0,019	0,157	,276*	0,196	0,235	0,199	0,252	,580**	,293*	0,223	,411**	,640**	1	,514**	,599**
	Sig. (2-tailed)	0,555	0,893	0,261	0,045	0,160	0,090	0,153	0,068	0,000	0,033	0,108	0,002	0,000		0,000	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X1.15	Pearson Correlation	0,080	0,047	0,114	,416**	0,212	,321*	0,129	,420**	,468**	0,027	0,157	,311*	,354**	,514**	1	,547**
	Sig. (2-tailed)	0,568	0,737	0,417	0,002	0,127	0,019	0,357	0,002	0,000	0,846	0,263	0,023	0,009	0,000		0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Total	Pearson Correlation	,540**	,429**	,454**	,632**	,505**	,323*	,579**	,703**	,552**	,384**	,676**	,577**	,516**	,599**	,547**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,018	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,361**	0,259	0,171	,463**	0,159	0,029	,360**	0,145	,536**
	Sig. (2-tailed)		0,008	0,061	0,221	0,000	0,257	0,837	0,008	0,302	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	,361**	1	,520**	,378**	0,220	,290*	,306*	0,231	,430**	,666**
	Sig. (2-tailed)	0,008		0,000	0,005	0,114	0,035	0,026	0,097	0,001	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	0,259	,520**	1	0,231	,346*	,349*	0,125	,409**	,271*	,615**
	Sig. (2-tailed)	0,061	0,000		0,097	0,011	0,010	0,371	0,002	0,050	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	0,171	,378**	0,231	1	,336*	0,238	,351**	,336*	,354**	,622**
	Sig. (2-tailed)		0,008			0,011	0,010	0,005	0,035	0,005	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

	Sig. (2-tailed)	0,221	0,005	0,097		0,014	0,086	0,010	0,014	0,009	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	,463**	0,220	,346*	,336*	1	,410**	0,250	0,223	0,261	,619**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,114	0,011	0,014		0,002	0,071	0,108	0,059	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.6	Pearson Correlation	0,159	,290*	,349*	0,238	,410**	1	,437**	,471**	,429**	,663**
	Sig. (2-tailed)	0,257	0,035	0,010	0,086	0,002		0,001	0,000	0,001	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.7	Pearson Correlation	0,029	,306*	0,125	,351**	0,250	,437**	1	0,258	,512**	,577**
	Sig. (2-tailed)	0,837	0,026	0,371	0,010	0,071	0,001		0,062	0,000	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.8	Pearson Correlation	,360**	0,231	,409**	,336*	0,223	,471**	0,258	1	,324*	,642**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,097	0,002	0,014	0,108	0,000	0,062		0,018	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.9	Pearson Correlation	0,145	,430**	,271*	,354**	0,261	,429**	,512**	,324*	1	,669**
	Sig. (2-tailed)	0,302	0,001	0,050	0,009	0,059	0,001	0,000	0,018		0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Total	Pearson Correlation	,536**	,666**	,615**	,622**	,619**	,663**	,577**	,642**	,669**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
Y1	Pearson Correlation	1	,461**	0,172	0,151	0,229	0,264	0,099	,298*	0,010	,338*	,396**	,393**	,271*	0,227	0,191	,574**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,217	0,279	0,099	0,056	0,481	0,030	0,944	0,013	0,003	0,004	0,049	0,102	0,171	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	,461**	1	,391**	0,041	0,199	0,119	0,160	0,193	0,173	0,235	0,267	0,205	0,084	0,250	0,135	,483**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,004	0,772	0,154	0,397	0,254	0,167	0,216	0,090	0,053	0,142	0,551	0,071	0,335	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	0,172	,391**	1	0,169	0,205	0,123	,312*	0,211	-	0,079	0,250	0,161	0,183	,280*	0,215	,470**
	Sig. (2-tailed)	0,217	0,004		0,225	0,141	0,379	0,023	0,128	0,818	0,575	0,071	0,251	0,190	0,042	0,123	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	0,151	0,041	0,169	1	0,137	0,142	0,004	0,089	-0,129	0,163	0,182	0,235	0,116	0,225	,355**	,378**
	Sig. (2-tailed)	0,279	0,772	0,225		0,327	0,309	0,975	0,527	0,358	0,243	0,193	0,090	0,410	0,106	0,009	0,005
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y5	Pearson Correlation	0,229	0,199	0,205	0,137	1	,414**	,489**	0,184	-0,070	0,079	0,182	0,014	0,001	0,254	,355**	,454**
	Sig. (2-tailed)	0,099	0,154	0,141	0,327		0,002	0,000	0,188	0,620	0,572	0,193	0,918	0,993	0,066	0,009	0,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y6	Pearson Correlation	0,264	0,119	0,123	0,142	,414**	1	0,239	0,101	0,047	,350*	,554**	0,182	0,030	0,060	0,115	,500**
	Sig. (2-tailed)	0,056	0,397	0,379	0,309	0,002		0,084	0,473	0,740	0,010	0,000	0,193	0,834	0,667	0,413	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y7	Pearson Correlation	0,099	0,160	,312*	0,004	,489**	0,239	1	,321*	0,058	0,054	0,165	-0,005	0,136	0,224	,346*	,444**
	Sig. (2-tailed)	0,481	0,254	0,023	0,975	0,000	0,084		0,019	0,681	0,702	0,237	0,972	0,330	0,107	0,011	0,001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y8	Pearson Correlation	,298*	0,193	0,211	0,089	0,184	0,101	,321*	1	,469**	,292*	,351**	,306*	,550**	,285*	,328*	,628**
	Sig. (2-tailed)	0,030	0,167	0,128	0,527	0,188	0,473	0,019		0,000	0,034	0,010	0,026	0,000	0,039	0,017	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y9	Pearson Correlation	0,010	0,173	-0,032	-0,129	-0,070	0,047	0,058	,469**	1	,297*	0,178	0,164	,337*	0,146	0,151	,357**
	Sig. (2-tailed)	0,944	0,216	0,818	0,358	0,620	0,740	0,681	0,000		0,031	0,202	0,241	0,014	0,297	0,281	0,009
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y10	Pearson Correlation	,338*	0,235	0,079	0,163	0,079	,350*	0,054	,292*	,297*	1	,391**	,358**	0,218	0,200	,347*	,576**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,090	0,575	0,243	0,572	0,010	0,702	0,034	0,031		0,004	0,009	0,117	0,152	0,011	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y11	Pearson Correlation	,396**	0,267	0,250	0,182	0,182	,554**	0,165	,351**	0,178	,391**	1	,298*	0,206	0,146	0,186	,628**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,053	0,071	0,193	0,193	0,000	0,237	0,010	0,202	0,004		0,030	0,139	0,298	0,184	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y12	Pearson Correlation	,393**	0,205	0,161	0,235	0,014	0,182	-0,005	,306*	0,164	,358**	,298*	1	,481**	0,118	0,127	,538**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,142	0,251	0,090	0,918	0,193	0,972	0,026	0,241	0,009	0,030		0,000	0,400	0,365	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y13	Pearson Correlation	,271*	0,084	0,183	0,116	0,001	0,030	0,136	,550**	,337*	0,218	0,206	,481**	1	,478**	,430**	,577**
	Sig. (2-tailed)	0,049	0,551	0,190	0,410	0,993	0,834	0,330	0,000	0,014	0,117	0,139	0,000		0,000	0,001	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y14	Pearson Correlation	0,227	0,250	,280*	0,225	0,254	0,060	0,224	,285*	0,146	0,200	0,146	0,118	,478**	1	,731**	,572**
	Sig. (2-tailed)	0,102	0,071	0,042	0,106	0,066	0,667	0,107	0,039	0,297	0,152	0,298	0,400	0,000		0,000	0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y15	Pearson Correlation	0,191	0,135	0,215	,355**	,355**	0,115	,346*	,328*	0,151	,347*	0,186	0,127	,430**	,731**	1	,631**
	Sig. (2-tailed)																
	N																

	Sig. (2-tailed)	0,171	0,335	0,123	0,009	0,009	0,413	0,011	0,017	0,281	0,011	0,184	0,365	0,001	0,000		0,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Total	Pearson Correlation	,574**	,483**	,470**	,378**	,454**	,500**	,444**	,628**	,357**	,576**	,628**	,538**	,577**	,572**	,631**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,005	0,001	0,000	0,001	0,000	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 7

Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,822	15

Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,800	9

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,806	15

Lampiran 8

Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik dan Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	0,513	0,494	3,268

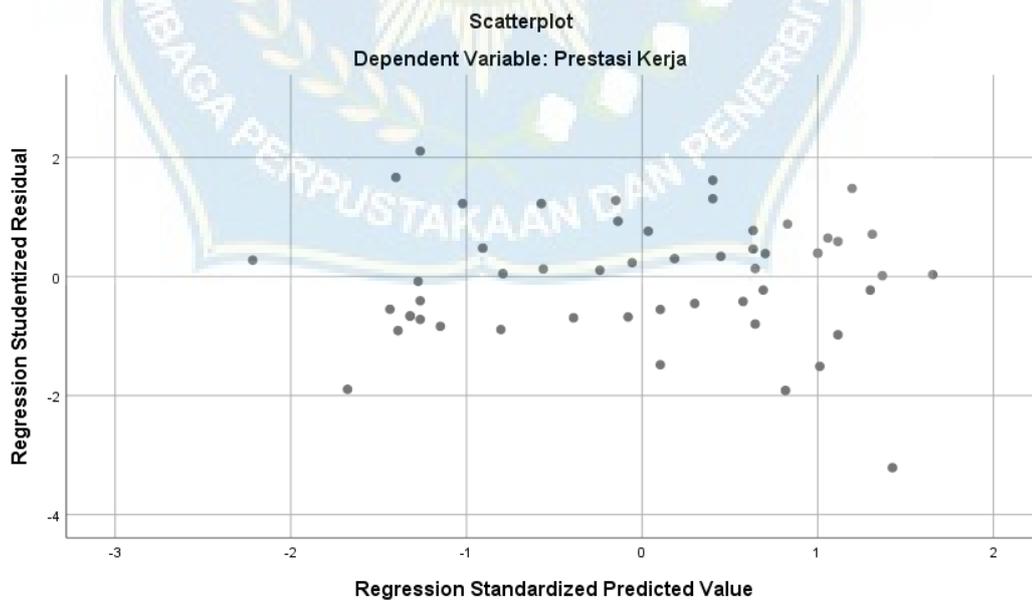
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,368	6,354		3,520	0,001		
	Etika Kerja	0,189	0,101	0,217	1,866	0,068	0,722	1,386
	Pengalaman Kerja	0,794	0,160	0,578	4,979	0,000	0,722	1,386

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja



Lampiran 9

R Tabel dan T Tabel

Tabel R untuk (df=1-89)

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254

35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655

77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393

t Tabel

d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861

20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676

52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645

84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641



Lampiran 10

Dokumentasi



Lampiran 11

Surat Persetujuan Seminar Proposal



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972

Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar

Nama Mahasiswa : YUSDAYANTI

No. Stambuk / NIM : 105721109620

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah disetujui untuk dapat diseminarkan serta diuji pada **Seminar Proposal Penelitian.**

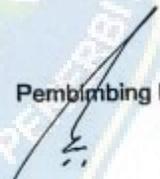
Makassar, Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
NIDN : 0907028401


Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M
NIDN : 0909058203

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen


Nasrullah, S.E., MM
NBM: 1151132

Lampiran 12

Surat Persetujuan Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 72 Telp. / Fax. (0411) 853930 Makassar 90222
Email : dinasketenagakerjaan.makassar@gmail.com. Website : disnaker.makassar.go.id

Makassar, 8 Juli 2024

Nomor : 1749 /Disnaker/070/VII/2024
Lampiran : -
Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian Tugas Akhir**

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar
di
Makassar

Menindaklanjuti surat Pemerintah Kota Makassar Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Nomor : 070/2779/SKP/SB/DPMPSTP/7/2024, Tanggal 02 Juli 2024 Perihal Surat Keterangan Penelitian, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa

Nama : **YUSDAYANTI**
NIM/Jurusan : 105721109620 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Waktu Penelitian : 04 Juli 2024 s/d 04 September 2024
Judul : "PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR"

Sehubungan dengan itu pada prinsipnya kami dapat menyetujui untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi sesuai judul di atas pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dengan tetap menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

KEPALA DINAS

NIELMA PALAMBA, SH, M.A.P.
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. : 19651210 199112 2 001

Lampiran 13

Surat Izin Penelitian


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 17014/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Walikota Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4523/05/C.4-VIII/VII/1445/VII/2024 tanggal 01 Juli 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: YUSDAYANTI
Nomor Pokok	: 105721109620
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin, No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **04 Juli s/d 04 September 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 01 Juli 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Lampiran 14

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171
Website: dpmpmsp.makassarkota.go.id



SURAT KETERANGAN PENELITIAN Nomor: 070/2779/SKP/SB/DPMPMPTSP/7/2024

DASAR:

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 17014/S.01/PTSP/2024, Tanggal 1 Juli 2024
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 2777/SKP/SB/BKBP/VII/2024

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama : YUSDAYANTI
NIM / Jurusan : 105721109620 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar
Lokasi Penelitian : Terlampir,
Waktu Penelitian : 04 Juli 2024 - 04 September 2024
Tujuan : Skripsi
Judul Penelitian : PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangekososbudkesbangpolmks@gmail.com.
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 02 Juli 2024



Ditandatangani secara elektronik oleh
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MAKASSAR

HELMY BUDEWAN, S.STP., M.M.

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-

Lampiran 15

Surat Keterangan Permohonan Izin Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 4523/05/C.4-VIII/VII/1445/2024

01 July 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

25 Dzulhijjah 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 382/05/A.2-II/VI/45/2024 tanggal 29 Juni 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : YUSDAYANTI

No. Stambuk : 10572 1109620

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 4 Juli 2024 s/d 4 September 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761

07-24

Lampiran 16

Surat Keterangan Persetujuan Izin Penelitian Tugas Akhir



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 72 Telp. / Fax. (0411) 853930 Makassar 90222
Email : dinasketenagakerjaan.makassar@gmail.com. Website : disnaker.makassar.go.id

Makassar, 8 Juli 2024

Nomor : 1749 /Disnaker/070/VII/2024
Lampiran : -
Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian Tugas Akhir**

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar
di
Makassar

Menindaklanjuti surat Pemerintah Kota Makassar Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Nomor : 070/2779/SKP/SB/DPMPSTP/7/2024, Tanggal 02 Juli 2024 Perihal Surat Keterangan Penelitian, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa

Nama : **YUSDAYANTI**
NIM/Jurusan : 105721109620 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Waktu Penelitian : 04 Juli 2024 s/d 04 September 2024
Judul : **"PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR"**

Sehubungan dengan itu pada prinsipnya kami dapat menyetujui untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi sesuai judul di atas pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dengan tetap menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

KEPALA DINAS

NIELMA PALAMBA, SH. M.AP.
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP : 19651210 199112 2 001

Lampiran 17

Surat Validasi Data



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		Yusdayanti		
NIM		105721109620		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Presentasi Kerja Pengawal Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Samsul Rizal S.E., M.M.		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Muchriady Muchran, S.Kom. M.M		
NAMA VALIDATOR		Andi Nur Achsanuddin UA, S.E., M.Si		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)			
2	Sumber data (data sekunder)			
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)			
4	Hasil Statistik deskriptif			
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen			
6	Hasil Uji Asumsi Statistik			
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis			
8	Hasil interpretasi data			
9	Dokumentasi			

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Lampiran 18

Surat Validasi Abstrak



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		YUSDAYANTI.		
NIM		105721109620		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		<i>Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar.</i>		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Muchriedy Muchsan, S.Kom., M.M		
NAMA VALIDATOR		Sherry Adelia S.E, M.Mktg		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	*Paraf
1	Abstrak	23 Agustus 2024	-	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*

Surat Keterangan Bebas Plagiat



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Yusdayanti
Nim : 105721109620
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4 %	10 %
2	Bab 2	11 %	25 %
3	Bab 3	5 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	2 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 24 Agustus 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



dayanti 105721109620 BAB I

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

konsultasiskripsi.com

Internet Source

2%

2

docobook.com

Internet Source

1%

3

ferrystoner.blogspot.com

Internet Source

1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

nyanti 105721109620 BAB II

ALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uma.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	1%
3	repository.upbatam.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	1%
6	Senda Yunita Leatemia. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)", Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2018 Publication	1%
7	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1%



	ombiedoc.com Internet Source	<1 %
	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	<1 %
10	perpustakaan.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
11	prosiding.polinema.ac.id Internet Source	<1 %
12	123dok.com Internet Source	<1 %
13	powermathematics.blogspot.com Internet Source	<1 %
14	Ezra Frans Alik. R, Jeane Tandirerung, Djusniati Rasinan. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Servis Pada Honda Ahas Mesakada Motor Mamasa", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024 Publication	<1 %
15	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
16	kumparan.com Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Sains Alquran Student Paper	<1 %

Yusdayanti 105721109620 BAB III

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Makassar

Student Paper

3%

2

Submitted to State Islamic University of
Alauddin Makassar

Student Paper

2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



rusdayanti 105721109620 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

9%	7%	0%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	6%
2	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	3%

Exclude quotes Off Exclude matches < 1%
Exclude bibliography Off

Yusdayanti 105721109620 BAB V

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.umg.ac.id
Internet Source



2%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

BIOGRAFI PENULIS



Yusdayanti, nama panggilan yusda lahir di Panggandangan Kec. Masalle Kab. Enrekang tanggal 20 Maret 2000. Anak kedua dari Empat bersaudara, buah kasih pasangan dari ayahanda “Ancong” dan ibunda “Beteng”. Penulis pertama kali menempuh Pendidikan TK pada umur 6 tahun di tahun 2007 dan selesai tahun 2008 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke Sekolah Dasar (SD) di SD 177 Lo'ko tahun 2008 dan selesai tahun 2014, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 7 Alla Kab. Enrekang dan selesai pada tahun 2017, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMAS) Al Birru di Pare-pare mengambil jurusan IPA dan selesai tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis terdaftar pada salah satu Perguruan Tinggi Swasta Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan Alhamdulillah selesai pada tahun 2024.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah Subhanahu Wa taala, usaha dan di sertai doa dari kedua orang tua dan saudara dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul ***“Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Ketenagakerjaan Kota Makassar”***.