

PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADAPT. KALIRAYA INDAH MANUFACTURING LTD CIKOKOL KOTA TANGERANG

Henni Marlinah¹, Sugiyarto², Eka Miliana Apnandi³,

Dosen Prodi Manajemen^{1,3}) Dosen Prodi Administrasi Perkantoran²) Universitas Pamulang

Email: dosen02187@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Etika Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Kaliraya Indah *Manufacturing* Ltd Cikokol Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, sampel yang di dapat sebanyak 85 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji f. hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier sederhana $Y=3,111+0,898 X_1$ dan nilai Thitung \geq Ttabel ($7,905 \geq 1,989$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dan nilai koefisien determinasinya sebesar 63%. Pengalaman Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier sederhana $Y=15,609 + 0,883 X_2$ dan nilai Thitung \geq Ttabel ($5,222 \geq 1,989$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dan nilai koefisiennya sebesar 51,1% . Etika Kerja (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja yang dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 0,199 + 0,646 X_1 + 0,465 X_2$ dan nilai Fhitung \geq Ftabel ($106,825 \geq 3,110$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,3%.

Kata Kunci: Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine "The Influence of Work Ethics and Work Experience on Employee Work Performance" either partially or simultaneously at PT. Kaliraya Indah Manufacturing Ltd. Cikokol Tangerang City. The research method used in this research is the quantitative method, the sample obtained is 85 respondents using a saturated sample. The data analysis method used in this research is simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t test, and f test. The results of the study show that Work Ethics (X₁) has a positive and significant effect on work performance as evidenced by the results of a simple linear regression equation $Y = 3.111 + 0.898 X_1$ and the value of Tcount \geq T table ($7.905 \geq 1.989$) with a significant value ≤ 0.05 ($0.000 \leq 0.05$) and the coefficient of determination is 63%. Work Experience (X₂) has a positive and significant effect on work performance as evidenced by the results of a simple linear regression equation $Y = 15.609 + 0.883 X_2$ and the value of Tcount \geq Ttable ($5.222 \geq 1.989$) with a significant value of ≤ 0.05 ($0.000 \leq 0.05$) and the coefficient value is 51.1%. Work Ethics (X₁) and Work Experience (X₂) simultaneously have a positive and significant effect on Work Performance as evidenced by the results of the multiple linear regression equation $Y=0.1990.646 X_1 + 0.465 X_2$ and the value of Fcount \geq Ftable ($106.825 \geq 3.110$) with

significant value ≤ 0.05 ($0.000 \leq 0.05$) with a coefficient of determination of 0.723, which means that the influence of work ethics and work experience on employee performance at PT. Kaliraya Indah Manufacturing Ltd. Cikokol Tangerang City by 72.3% while the remaining 27.7%.

Keywords: Work Ethics, Work Experience and Employee Performance

PENDAHULUAN

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

Kinerja yang semakin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Setiap karyawan belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Faktor pendorong tersebut lazim disebut motivasi kerja, etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Prestasi kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan dan untuk memperoleh prestasi kerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah, karena prestasi kerja karyawan dapat tumbuh apabila suatu perusahaan mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan dorongan atau memungkinkan karyawan untuk meningkatkan prestasi yang dimilikinya secara optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dan positif bagi perusahaan karena karyawan sangat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Etika kerja sumber daya manusia diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Johson (dalam Ernawan 2017,2) etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan

membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu

Pengalaman kerja diduga menjadi faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada perusahaan. Menurut Handoko (2014, 24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dimiliki. Pengalaman hanya bisa di dapat dari tempat kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut; (1)Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara etika kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kaliraya Indah *Manufacturing* Ltd Cikokol Kota Tangerang? (2) Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kaliraya Indah *Manufacturing* Ltd Cikokol Kota Tangerang? (3) Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kaliraya

Indah *Manufacturing* Ltd Cikokol Kota Tangerang?

Adapun tujuan yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui terdapat pengaruh secara parsial antara etika kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kaliraya Indah *Manufacturing* Ltd Cikokol Kota Tangerang. (2) Untuk mengetahui terdapat pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kaliraya Indah *Manufacturing* Ltd Cikokol Kota Tangerang. (3) Untuk mengetahui terdapat pengaruh secara simultan antara etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kaliraya Indah *Manufacturing* Ltd Cikokol Kota Tangerang.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019, 8) menyatakan bahwa “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau stastistik , dengan tujuan untuk menguji

hipotesis yang telah di tetapkan”. Penelitian ini tentang prestasi kerja karyawan pada PT. Kaliraya Indah *Manufacturing* Ltd Cikokol Kota Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja, pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian dan periode pengambilan data ini berlangsung dari bulan januari 2022, penelitian ini dilaksanakan secara bertahap diambil dengan survey mulai dari pendahuluan, pengajuan skripsi, konsultasi dan pembuatan kuisisioner serta pengolahan data penyusun skripsi.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kaliraya Indah Manufacturing LTD Cikokol Kota Tangerang yang beralamat di JL. MH. Thamrin KM 4,5 RT 004 RW 010 Kelurahan Cikokol Kota Tangerang Banten.

Instrumen Penelitian

Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan sebanyak 85 orang responden yang disebut dengan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85)

pengertian dari sampling jenuh adalah “teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini penulis menggunakan beberapa macam metode pengumpulan data, dan tentu saja hal ini disesuaikan dengan masalah yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik diantaranya sebagai berikut; (1) Observasi,

Observasi merupakan pengadaaan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis fenomena yang diselidiki. Metode observasi yang digunakan untuk mengumpulkan bahan keterangan mengenai kenyataan yang hendak dipelajari dan diteliti di lokasi penelitian. (2) Kuisisioner, Kuisisioner merupakan pengumpulan data dalam bentuk daftar pertanyaan. Penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu dengan cara responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju dari pernyataan. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang sesuatu obyek atau fenomena tertentu. (3) Studi Kepustakaan, Menurut Sugiyono (2017:140) berpendapat bahwa “studi kepustakaan berkaitan dengan

kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang diteliti dan penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur ilmiah”. Dalam penelitian ini studi kepustakaan dilakukan dengan mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian. (4) Wawancara, wawancara adalah pecakapan antara dua orang atau lebih yang berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan mengumpulkan data-data berupa informasi. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara langsung dengan karyawan PT. Kaliraya Indah *Manufacturing LTD* Cikokol Kota Tangerang.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (1) Metode uji *One Sample*

Kolmogorov Smirnov. Menurut Ghozali (2017:161) menjelaskan bahwa uji normalitas di uji dengan *Kolmogrov Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut, Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. (2) Metode Grafik, Uji normalitas di deteksi dengan melihat penyebaran (titik) pada sumbu diagonal pada grafik *probability plot*. Adapun menurut Ghozali (2017:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa “uji multikolinearitas bertujuan untuk mnguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel

independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. (VIF) > 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berfungsi untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya atau periode t-1. Jika ada korelasi, berarti ada masalah autokorelasi. Masalah ini umumnya muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Jenis uji autokorelasi yang sering digunakan adalah uji *Durbin-Watson* (DW-test). Hipotesis yang akan diuji (Ghozali, 2018:12).

Uji Heteroskedastisitas

$$D - W = \frac{\sum(e_t \cdot e_{t-1})}{\sum e_t^2}$$

Menurut Ghozali (2017:139)

berpendapat bahwa “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke

pengamatan lain”. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa yaitu:

a. Uji Glejser

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Ln = (\epsilon_i^2) = \beta_0 + LnX_i$$

Sumber: Gozali (2017:125-126)

Keterangan:

Ln = Regresi

ϵ_i^2 = Kuadrat nilai *undestandarized residual* dari uji regresi

β_0 = Konstanta regresi

bln(X1) = Konstanta regresi variabel independen

μ_i = *Residual test*

Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti.

Skala likert

Dalam penelitian ini untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2017:91)

“skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”.

Adapun persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Sumber: Sugiyono (2017:277)

Dimana:

Y = variabel terikat (variabel yang diduga)

X = variabel bebas

a = intersep (konstan) (nilai Y bila X = 0 disebut titik *intercept*)

Analisis regresi linier berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat bahwa “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan”. Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Sumber: Sugiyono (2017:277)

Analisis koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2017:274) persamaan *correlation pearson* dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2017:274)

Keterangan:

R = korelasi antara variabel independen dan variabel dependen

n = banyaknya sampel

X = nilai variabel independen

Y = nilai variabel dependen

Analisis koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2016:350) berpendapat bahwa “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari

variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan.

Rumus yang digunakan dalam analisis ini menurut Sugiyono (2017:350) untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan, yang dirumuskan sebagai berikut:

Sumber : Sugiyono (2017:350)

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat (yang dikuadratkan)

100%= pengalihan yang di presentasikan

$$KD = r^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan tes *Kolmogorov Smirnov* yang

terdapat pada SPSS 25.0 dengan tingkat signifikansi 0,05%. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $\geq 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,38209606
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,048
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variances Inflation Factor*) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan SPSS 25.0, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai $VIF \leq 10$, maka model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.
2. Apabila nilai $VIF \geq 10$, maka model regresi terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	ETIKA_KERJA	,649	1,541
	PENGALAMAN_KERJA	,649	1,541

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber: Olah data SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji multikolinieritas antara variabel etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja diketahui bahwa nilai *Varians Inflation Factors* atau VIF nya kurang dari 10 yaitu sebesar 1,541 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan

membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson (DW test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,850 ^a	,723	,716	3,423	1,864

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,864 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas. Uji heteroskedasitas dihasilkan melalui pengolahan data dengan SPSS 25. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika penyebaran data pada *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola

tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Jika penyebaran data pada *scatter plot* teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,133	1,571		2,631	,010
	TOTAL_X1	,137	,044	,369	3,106	,007
	TOTAL_X2	-,250	,048	-,617	-5,189	,009

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Olah data SPSS 25.0

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah etika kerja (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) terhadap prestasi kerja (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil

pengolahan regresi dengan SPSS Versi 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Etika Kerja (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,111	3,274		,950	,345
	ETIKA KERJA	,898	,076	,794	11,899	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2022

Regresi Linier Berganda

Tujuan dari uji regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kaliraya Indah *Manufacturing* Ltd Cikokol Kota Tangerang.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			

1	(Constant)	,199	2,908		,068	,946
	ETIKA_KERJA	,646	,082	,571	7,905	,000
	PENGALAMAN_KERJA	,465	,089	,377	5,222	,000

a. Dependent Variable:
PRESTASI_KERJA

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2022

Koefisien Korelasi

Tujuan yaitu untuk mengukur kekuatan hubungan etika kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kaliraya Indah *Manufacturing* Ltd Cikokol Kota Tangerang.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Korelasi Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Correlations			
		TOTAL_X1	TOTAL_Y
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1	,794**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

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

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2022

- 3.
4. **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi r^2 berguna untuk mengukur seberapa besar peranan

variabel dependen secara simultan mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel independen.

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Etika Kerja (X1) Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,630	,626	3,928

a. Predictors: (Constant),
ETIKA_KERJA

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat pada output SPSS hasil *R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,630 atau 63%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen etika kerja secara parsial mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu prestasi kerja sebesar 63%, sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi

variabel independen. Adapun cara pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh secara nyata terhadap variabel dependen.

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) dan untuk mencari t_{tabel} menggunakan $df = n-k-1$.

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,199	2,908		,068	,946
	ETIKA_KERJA	,646	,082	,571	7,905	,000
	PENGALAMAN_KERJA	,465	,089	,377	5,222	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis Uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga
- c. dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2503,466	2	1251,733	106,000 ^b	
	Residual	960,840	82	11,718		
	Total	3464,306	84			

a. Dependent Variable: PRESTASI_KERJA
b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN_KERJA, ETIKA_KERJA

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2022

Hasil uji simultan di atas dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil ANOVA pada uji F diatas dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, maka nilai F_{tabel} diperoleh nilai dari df_1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1 = 2$ dan df_2 ($n-k$) atau $85-3 = 82$ pada tabel F menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3,110. Maka di peroleh nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($106,825 \geq 3,110$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel etika kerja dan pengalaman kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kaliraya Indah Manufacturing Ltd Cikokol Kota Tangerang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Etika kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Etika Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif, disarankan pada manajemen perusahaan untuk dapat lebih mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan agar berjalan sesuai

dengan arahan atasan, melakukan seleksi karyawan atau perekrutan dengan mempertimbangkan kembali terkait pengalaman kerja para calon karyawan sebelum melamar karena pengalaman kerja cukup berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Serta lebih memperhatikan lagi terkait waktu jam kerja yang ada dengan beban kerja yang diberikan, agar pekerjaan karyawan dapat berjalan dengan efektif dan efisien tanpa penambahan waktu jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, c. (2020). Pengaruh Pengetahuan Manajemen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT Indeks.
- Ernawan, Erni R. (2017) *Business Ethics : Etika Bisnis CV*. Alfabeta Bandung.
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan M. S., (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Kumorotomo, Wahyudi. (2014). *Etika Administrasi Negara*. Cetakan II. Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. 2012. *Management*, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Robbins, (2014) *Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi Kelima Erlangga.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Saifuddin, A. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Serika, a. (2019). *Etika Profesi Hukum*. Refika. Palembang.
- Simorangkir. (2013). *Etika Bisnis Jabatan dan Perbankan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta 2003.
- Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono, p. D. (2017). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ambarwati. (2021). *Pengaruh Pengetahuan Manajemen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kineja Karyawan Di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (Kpsbu) Lembang* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- Apriani, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja PT Asabri (Persero) Medan*. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*.
- Chushartadi, S. &. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada dinas tenaga kerja*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Dalimunthe, a. A. (2018). *Pengaruh Etika Kerja Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo*.
- Dewi Yunita Sari, R. a. (2021). *Pengaruh motivasi, pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja pegawai di puskesmas petatal kecamatan datuk tanah datar kabupaten batu bara*. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 2, 31--39.
- Harsono & Santoso. (2016). *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. *Jurnal Penelitian umaniora*, Vol. 3 No. Hal.56.

- Indra, b. (2012). *Disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.*
- Kuara, S. d. (2009). *Faktor - faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.*
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* TB. Rahma Solo.
- R, H. N. (2021). *Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt. Garam persero,* Jurnal ilmiah riset manajemen.9 (25).
- Rum, 2017 *Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado. . Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(1).*
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suryani, L., & dkk. (2020). *Pengantar Manajemen.* Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif.* Bali: Nilacakra.
- Susanti, a. (2019). *pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.*
- Wahyudi, H. (2019). *Kinerja dan Prestasi Kerja Berbasis Etika Kerja.* SINDIMAS, 1(1), 28-32.