

PENGARUH ETIKA KEJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN BIMA

Syamsiah¹, Firmansyah Kusumayadi², Khairul Amar³
syamsiahahmad.stiebima20@gmail.com¹, firmansyah90.stiebima@gmail.com²,
khairul.amar2017@gmail.com³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui etika kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima. Instrument dalam penelitian ini menggunakan kusioner dengan skala likert. populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima sebanyak 112 orang pegawai yang terdiri dari PNS sebanyak 60 orang, honorer 12 orang, dan sukarela sebanyak 37 orang. . Tehnik sampling yang digunakan adalah porpositive sampling. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah, observasi, kusioner, dokumentasi. Tehnik analisis data menggunakan Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi klasik, Uji heterokedastisitas, Uji Autokorelasi, Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi , Uji koefisien Determinasi, Uji T, uji f. Dengan bantuan spss 26 forwindows. Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Etika Kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bima.

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

ABSTRACT

This research aims to determine whether work ethics and work experience have a positive and significant influence on the work performance of employees at the Bima Regency Regional Development Planning Agency (Bappeda). The instrument in this research uses a questionnaire with a Likert scale. The population used in this research was all employees at the Bima Regency Regional Development Planning Agency (Bappeda), 112 employees consisting of 60 civil servants, 12 honorary employees, and 37 volunteers. The sampling technique used is proportional sampling. The data collection techniques used are observation, questionnaires, documentation. Data analysis techniques use Validity and Reliability Test, Classic Assumption Test, Heteroscedasticity Test, Autocorrelation Test, Multiple Linear Regression, Correlation Coefficient, Determination Coefficient Test, T Test, f Test. With the help of spss 26 forwindows. Work Ethics has a partially positive and significant effect on Employee Work Performance, Work Experience does not have a Partial significant effect on Employee Work Performance, Work Ethics and Work Experience have a Simultaneous significant effect on Employee Work Performance at the Bima Regency Regional Development Planning Agency (BAPPEDA).

Keywords: work ethics, work experience, work performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya. Sehingga sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuannya. walaupun suatu instansi memiliki berbagai peralatan yang modern dengan teknologi yang tinggi tetapi tanpa manusia instansi tidak akan berfungsi, karena manusia adalah yang menggerakkan penentu jalannya suatu instansi. Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi dimulai dari

penarikan, seleksi, dan pengembangan. Organisasi harus memusatkan pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil dari evaluasi prestasi kerja dapat digunakan untuk kepentingan pegawai itu sendiri hal ini adalah kepentingan organisasi dalam mencapai tujuannya. Prestasi kerja pegawai dalam setiap organisasi berbeda-beda. Ada yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, ada juga yang rendah, serta ada juga yang berada di tengah-tengah keduanya. Hal ini karena adanya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja itu sendiri. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain, etika kerja dan pengalaman kerja.

Etika kerja merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dengan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan atau individu. Etika kerja yang tinggi diantaranya ikut serta dalam memberikan masukan-masukan ide ditempat kerja. Sasaran pokok untuk mendorong pegawai untuk datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan yang diemban dan taat pada peraturan organisasi, maka diharapkan prestasi kerja pegawai meningkat.

Pengalaman kerja adalah proses formal untuk sesekali melihat dan menilai pekerjaan seseorang. Munculnya prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi, baik dari dalam diri seseorang (motivasi internal) maupun dari luar diri seseorang/lingkungan (motivasi eksternal). Cara untuk mencapai hasil seorang manajer dalam menggerakkan bawahan adalah kemampuannya untuk memahami perilaku bawahannya.

Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan etika kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja adalah, permasalahan tentang etika kerja yaitu (1)masih ada pegawai yang tidak disiplin waktu dan masih sering terlambat sehingga etikanya dapat mempengaruhi prestasinya,(2)masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena kurangnya etika sehingga pekerjaan yang menumpuk akan dianggap remeh dan tidak ontime. . sedangkan permasalahan tentang pengalaman kerja yaitu,(1)masih ada pegawai yang minim pengalaman karena baru masuk kerja sehingga butuh koordinasi dengan pegawai yang sudah senior, mempunyai pengalaman yang bagus adalah salah satu hal yang penting agar bisa menyelesaikan pekerjaan dan melakukan pekerjaan dengan mudah.Dan untuk permasalahan tentang prestasi kerja yaitu, (1)untuk memenuhi prestasi kerja yang tinggi hendaknya memenuhi kebutuhan pegawai secara material maupun non material, penting sekali dalam suatu organisasi untuk menyiapkan kebutuhan para pegawai gar prestasi kerja pegawai dapat tercapai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti “PENGARUH ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN BIMA”.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih Sugiyono, (2012).Instrumen penelitian menggunakan kusioner. Menurut Sugiyono (2016) bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima sebanyak 112 orang pegawai yang terdiri dari PNS sebanyak 60 orang, honorer 12 orang, dan sukarela sebanyak 37 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang PNS yang berada pada Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima. Tehnik sampling yang digunakan adalah porpositive sampling dimana penelitian menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang di teliti (Sugiyono, 2012). Adapun Tehnik pengumpulan data menggunakan observasi, kusioner , dokumentasi, tehnik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regesi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan SPSS versi 26 forwindows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner

(X1) Etika kerja	(X2) Pengalaman kerja	(Y) Prestasi Kerja	Nilai batas	Ket. valid
0,748	0,998	0,950	0,300	Valid
0,722	0,998	0,987	0,300	Valid
0,802	0,998	0,962	0,300	Valid
0,680	0,998	0,764	0,300	Valid
0,778	0,960	0,969	0,300	Valid
0,739	0,998	0,969	0,300	Valid
0,522	0,919	0,987	0,300	Valid
0,776	0,998	0,987	0,300	Valid
	0,962		0,300	Valid
	0,998		0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 20

Berdasarkan data hasil pengujian tingkat validitas terhadap setiap item pernyataan pada instrumen penelitian yang ditampilkan pada tabel 1 diatas, diketahui bahwa setiap pernyataan yang diajukan dalam penelitian pada variabel Etika Kerja (X1),Pengalaman Kerja (X2) Prestasi Kerja (Y) menunjukkan keseluruhan item pernyataan valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

b. Uji Reliabilitas

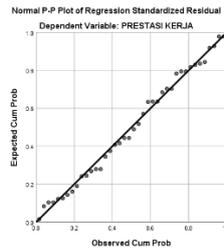
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Standar	Ket
Etika Kerja	8	0,864	0,600	Reliabel
Pengalaman	10	0,995	0,600	Reliabel
Prestasi Kerja	8	0,982	0,600	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan item pernyataan pada variabel Etika Kerja (X1),Pengalaman Kerja (X2) dan Prestasi Kerja (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber Data: Data primer diolah Spss v26, 2024

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

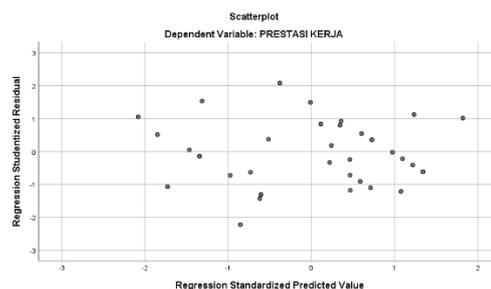
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etika Kerja	,418	2,395
	Pengalaman	,418	2,395

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2024

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variable (X1) adalah Etika Kerja 0,418 Pengalaman (X2) 0,418. $(0,418) > 0,10$ sementara, nilai VIF untuk variabel Etika Kerja (2,395) Variabel Pengalaman Kerja (2,395) Dan Nilai VIF dari ke 2 variabel tersebut $< 10,00$. maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2024

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokesdastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Prestasi Kerja (Y).

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.793	.687	.716	.793	153.860	2	37	.000	2.120

Sumber :
primer

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, ETIKA KERJA
b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Data
diolah Spss

v26, 2024

Hasil uji autokorelasi diatas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 2.120. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $DU < DW < 4 - DU$, maka $1,600 < 2,120 < 2,400$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.755	.505		15.366	.000
	ETIKA KERJA	.426	.042	.839	10.060	.000
	PENGALAMAN KERJA	.064	.040	.134	1.607	.117

Sumber : Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:
 $Y = 7,755 + 0,426 X_1 + 0,064 X_2 + e$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,755 dapat diartikan apabila variable Etika Kerja dan Pengalaman Kerja dianggap nol, maka Prestasi kerja sebesar 7.755.
- Nilai koefisien beta pada Variabel Etika Kerja sebesar 0,426 artinya setiap perubahan variable Etika Kerja (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerja 0,426 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variable Pengalaman Kerja sebesar 0,064 artinya setiap perubahan variable Pengalaman Kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0,064 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

4. Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

a) Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change

1	.845 ^a	.793	.687	.716	.793	153.8	2	37	.000	2.120
						60				

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, ETIKA KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,845. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Etika Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 8. Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi korelasi hubungan antara Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Keputusan pembelian sebesar 0,845 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan 866 analisa hubungan Sangat Kuat.

5. Uji Determinasi

Berdasarkan tabel 8 di atas, menunjukkan terdapat pengaruh antara Etika Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,793 atau 79,3%, sedangkan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kompensasi, motivasi dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.	..		15.	.0
	ETIKA KERJA	.	.	.	10.	.0
	PENGALAMAN KERJA	.	.	.	1.	.

Sumber : Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

H1 : Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan secara Parsial Etika Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Bima. Hasil analisa uji t untuk variabel Etika Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 10,060 dengan nilai t-tabel sebesar 2,028 ($10,060 < 2,028$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Signifikan secara parsial Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada badan perencanaan Analisa daerah (BAPEDA) Kabupaten Bima” diterima. (**H1 Diterima**).

H2 : Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan secara Parsial Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Bima.

Hasil analisa uji t untuk variabel Pengalaman Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,607 dengan nilai t-tabel sebesar 2,028 ($1,607 < 2,028$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,117 lebih Besar dari 0,05 ($0,117 < 0,05$), sehingga hipotesis Kedua yang menyatakan

“Terdapat Pengaruh Signifikan secara parsial Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada badan perencanaan Analisa daerah (BAPEDA) Kabupaten Bima” ditolak. (**H2 Ditolak**).

Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.797	2	78.898	53.860	.000 ^b
	Residual	18.973	37	.513		
	Total	176.770	39			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, ETIKA KERJA

Sumber : Data Primer Diolah SPSS v26, 2024

H3 : Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan secara Simultan Etika Kerja, dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Bima

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 53,860 dengan nilai F-tabel sebesar 3,24 ($53,860 > 3,24$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis Ketiga yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Signifikan secara Simultan Etika Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Bima (**H3 Diterima**).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil nalisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Bima
- Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Bima
- Etika Kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Bima.

Saran

- Pimpinan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bima perlu memperhatikan lagi Etika kerja pegawai agar dapat meningkatkan Prestasi Kerja yang tinggi, begitupun Pengalaman kerja perlu ditingkatkan agar pegawai dapat memiliki loyalitas terhadap organisasi.
- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya, atau lebih mengembangkan lagi dengan menambah variabel lain seperti disiplin Kerja, Kinerja dan Kompensasi non finansial.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajizah, S. N., Wijaya, E., & Meutia, F. (2021). PERAN BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA DEPOK DALAM PENYUSUNAN RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH DAERAH (The Role of Local Development Planning Agency (Bappeda) of Depok City in Planning the Midterm Local Development Programs). *Jurnal Legal Reasoning*, 4(1), 2654–8747.
- Annisa, P. (2022). Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka pekanbaru.

- Arif Budiman. (2023). Kontribusi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bima Terhadap Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. *MIMBAR ADMINISTRASI FISIP UNTAG Semarang*, 20(2), 366–374. <https://doi.org/10.56444/mia.v20i2.1157>
- Ermawan. (2019). fungsi etika kerja sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. 1–64.
- Foster. (2018). Indikator pengalaman kerja terhadap pegawai alfamart di kota bandung. 53–54.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS 21*. (7th ed.). Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2023). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon 1. *Jurnal Manajemen Perusahaan*, 2(1), 11–17.
- Hasibuan. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Iriani. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *Tirtayasa Ekonomika*, 15(2), 195. <https://doi.org/10.35448/jte.v15i2.7625>
- Magfiroh. (2020). faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja pada pegawai daihatsu kota kediri. 2(2), 1–23.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Robbins. (2018). “etika berasal dari bahasa yunani yaitu ‘ethos” yang berarti karakter, watak, kesusilaan, atau adat. 53–54.
- Robbins. (2021). Indikator Etika Kerja. *Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dSPACE.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Ruky. (2020). Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial*, 4(1), 61–75. <https://ejournal.iaingawi.ac.id/index.php/investama/article/view/427>
- Santoso, E. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 1–10.
- Simorangkir. (2020). Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam organisasi. 1–64.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Komninsi (Mixed Methos)*. Alfabeta. R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta. R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*, CV. Alfabeta. R&D. Alfabeta.
- Yanesti. (2018). pengertian etika kerja, seperangkat perilaku kerja dalam pegawai. *A Akrom*, 6–20.
- Yusuf. (2019). metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dalam perspektif ekonomi. *Budidaya Ketenaga Kerjaan Dalam Perpestik Pegawai Kerja*, 21(58), 99–104. <https://www.unhcr.org/publications/manuals/4d9352319/unhcr-protection-training-manual-european-border-entry-officials-2-legal.html?query=excom> 1989.