



**PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Pada Karyawan PT. Garam (Persero))**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

**Nailatul Hasanah
NPM. 21601081105**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG**

2020



**PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

(Pada Karyawan PT. Garam (Persero))

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :
Nailatul Hasanah
NPM. 21601081105

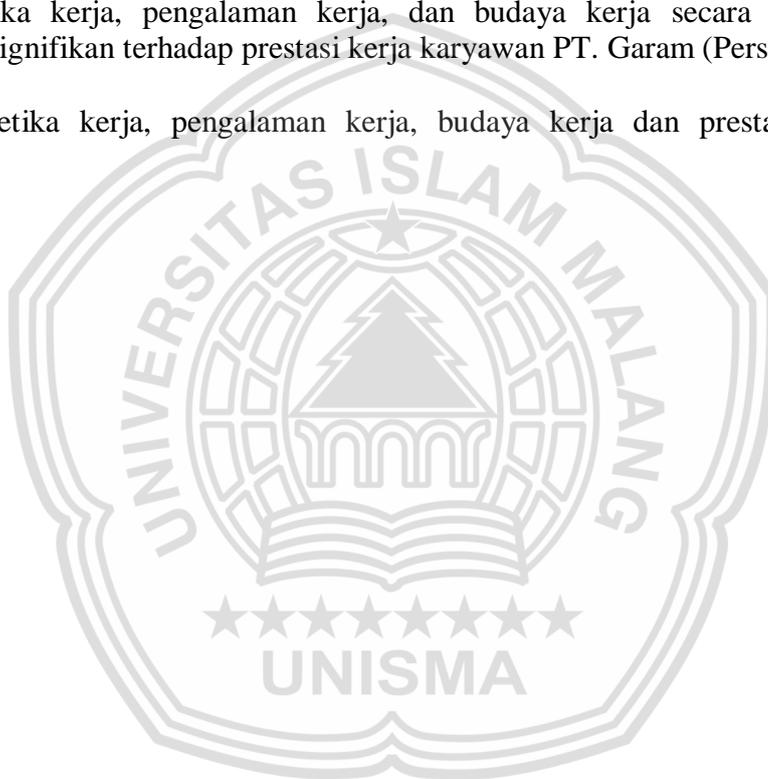


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG
2020**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja dan prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero), mengetahui pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Garam (Persero) dengan jumlah sampel 69 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan PT. Garam (Persero) menyatakan setuju pada semua variabel penelitian yaitu etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja dan prestasi kerja. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero). Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero). Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero). Etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero).

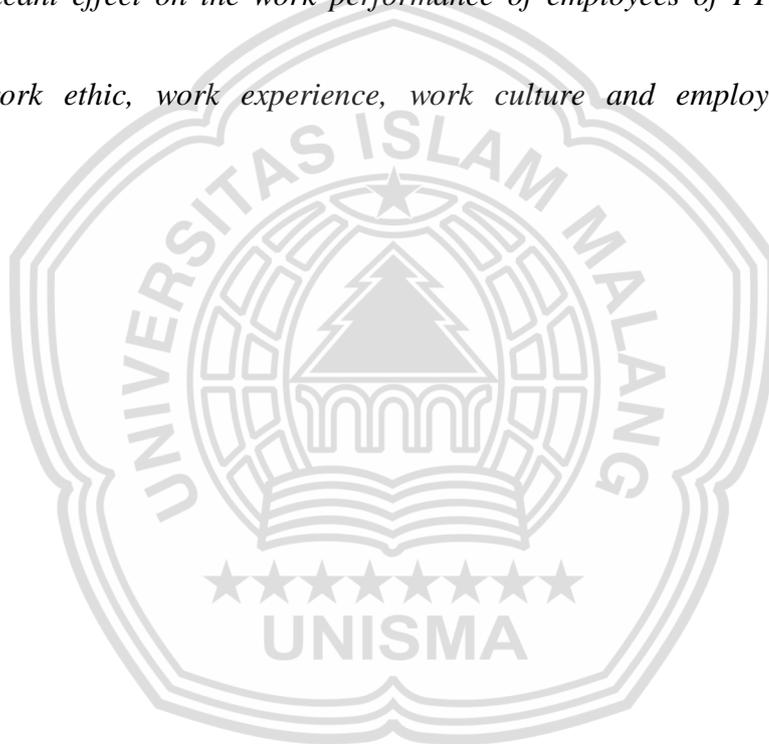
Kata kunci: etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja dan prestasi kerja karyawan.



ABSTRACT

This study aims to describe work ethics, work experience, work culture and work performance of employees of PT. Garam (Persero), to determine the effect of work ethics, work experience, work culture on employee performance. This research was conducted at PT. Garam (Persero) with a sample size of 69 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of descriptive analysis show that the employees of PT. Garam (Persero) agreed on all research variables, namely work ethics, work experience, work culture and work performance. Work ethics have a significant effect on the work performance of employees of PT. Garam (Persero). Work experience has no significant effect on the work performance of employees of PT. Garam (Persero). Work culture has a significant effect on the work performance of employees of PT. Garam (Persero). Work ethics, work experience, and work culture simultaneously have a significant effect on the work performance of employees of PT. Garam (Persero).

Keywords: work ethic, work experience, work culture and employee work performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi yang semakin ketat, setiap perusahaan diwajibkan untuk lebih adaptif dan responsif dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Suatu perusahaan harus mampu terus bertahan dan bersaing. Dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia (SDM) handal dan memiliki produktivitas kerja tinggi.

Perusahaan sebagai organisasi mempunyai peranan yang besar dalam mengelola faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga menjadi satu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Salah satu yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam menjalankan proses produksinya salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Setiap kegiatan perusahaan tidak terlepas dari faktor manusia yang bersatu untuk mencapai keuntungan bagi semua pihak, sehingga berkembang atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kualitas dan perilaku sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia yang di lakukan oleh perusahaan di mulai dari penarikan, seleksi, dan pengembangan. Perusahaan harus memusatkan pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja karyawannya. Karena produktifitas yang tinggi dapat dapat selalu meningkat dan harus di dukung oleh karyawan yang berkeinginan untuk

berprestasi guna mencapai hasil terbaik dalam pelaksanaan kerjanya. Karyawan yang baik juga perlu di kembangkan melalui pemberian motivasi kerja agar terciptanya prestasi kerja, dan prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan.

Prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kerja seseorang secara periodik. Timbulnya prestasi kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi internal) maupun berasal dari luar diri seseorang (motivasi eksternal). Kunci keberhasilan seorang manajer dalam mengerahkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor tersebut sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif. Untuk itu kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non material hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawannya di harapkan tinggi.

PT. Garam (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang memiliki visi “menjadi perusahaan garam terkemuka di kawasan ASEAN dan mampu memberikan nilai tambah kepada pemangku kepentingan (*stakeholder*)”. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa disebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa disebut dengan karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan sering mendengarkan istilah etika kerja, pengalaman kerja, dan

budaya kerja di mana ketiga faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dalam dunia organisasi. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Effendi (2018:10) 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 setiap perusahaan untuk melihat sampai sejauh mana perkembangan kualitas karyawan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja.

Etika dalam perkembangannya sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi bagaimana ia menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Itu berarti etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup ini. Etika pada akhirnya membantu kita untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang perlu kita lakukan dan yang perlu kita pahami bahwa etika ini dapat diterapkan dalam segala aspek atau sisi kehidupan kita, dengan demikian etika ini dapat dibagi menjadi beberapa bagian sesuai dengan aspek atau sisi kehidupan manusianya. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu mengingatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2018) menunjukkan hasil bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Menurut Wati (2020) dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan, dibutuhkan ketrampilan dari karyawan itu sendiri. Ketrampilan dari karyawan dapat dipengaruhi oleh lamanya karyawan tersebut bekerja dalam perusahaan atau sering disebut dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Perusahaan memperhatikan karyawan yang memiliki pengalaman yang luas, dapat melakukan tugas sesuai yang diinginkan perusahaan. Pengalaman kerja dapat menunjukkan kecenderungan bahwa

karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang akhirnya akan menentukan prestasi kerjanya. Jadi dengan pengalaman kerja yang lama diharapkan prestasi kerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Budaya kerja dapat merubah perilaku manusia dalam suatu kelompok untuk mencapai produktivitas kerja yang selalu mendasari nilai-nilai filosofi yang penuh makna, sehingga dapat menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik (Machwati dan Wibowo, 2015: 161). Budaya kerja yang baik merupakan budaya kerja yang mendorong atau yang mendukung agar tercapainya suatu tujuan yang sudah di tetapkan misalnya seperti disiplin, jujur, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen.

Penilaian prestasi kerja menjelaskan mengenai kinerja karyawan itu sendiri berdasarkan nilai atas kemampuannya, dimana hal itu akan memudahkan perusahaan PT. Garam (Persero) dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai target dan tujuan perusahaan di masa yang akan datang. Penilaian kinerja karyawan dengan tepat akan akan membawa kontribusi dan dampak positif yang baik bagi tercapainya keberhasilan perusahaan PT. Garam (Persero). Bagi karyawan penilaian kinerja menjadi bahan evaluasi dan motivasi untuk perkembangan karir di masa depan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“***Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman***

“Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Pada PT Garam (Persero)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja dan prestasi kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah, maka tujuan dilakukan penelitian ini yaitu antara lain :

1. Untuk mengetahui deskripsi etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, dan prestasi kerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja karyawan

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

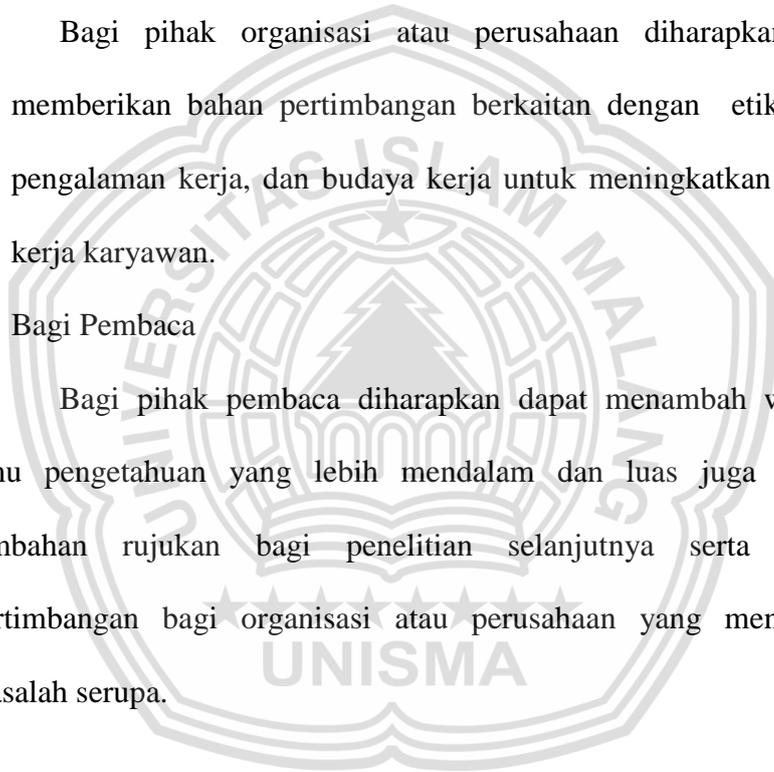
Adapun manfaat yang dapat dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Bagi pihak organisasi atau perusahaan diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

Bagi pihak pembaca diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang lebih mendalam dan luas juga menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan yang menghadapi masalah serupa.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

1. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan PT. Garam (Persero) mempersepsikan cenderung setuju pada semua variabel penelitian yaitu etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja dan prestasi kerja. Etika kerja dengan indikator inisiatif direfleksikan oleh karyawan memiliki inisiatif yang kuat dalam menangani suatu pekerjaan. Pengalaman kerja dengan indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki direfleksikan oleh karyawan menguasai setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan, memiliki pengetahuan yang lebih banyak yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Budaya kerja dengan indikator kerja sama direfleksikan oleh karyawan bekerja sama dengan orang lain dalam mengerjakan tugas perusahaan. Prestasi kerja dengan indikator sikap direfleksikan oleh karyawan sangat cermat dalam menyelesaikan tugas perusahaan.
2. Etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero).
3. Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero).
4. Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero).

5. Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garam (Persero), adapun saran yang diberikan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Pada variabel etika kerja indikator kemandirian memiliki skor terendah. Sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi untuk mengetahui apakah karyawan bisa mengerjakan tugas perusahaan tanpa bantuan orang lain.
- b. Pada variabel pengalaman kerja indikator lama waktu atau masa kerja memudahkan karyawan dalam bekerja. Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan atau motivasi bagi karyawan yang memiliki masa kerja yang tidak lama.
- c. Pada variabel budaya kerja indikator disiplin memiliki nilai terendah. Sebaiknya perusahaan lebih mengapresiasi karyawan untuk meningkatkan kebahagiaan dan motivasi kerjanya, hal ini dapat

dilakukan dengan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Disarankan juga untuk menambah jumlah responden dalam penelitian serta menggunakan alat analisis data yang berbeda.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Variabel yang diteliti hanya terdiri dari 3 variabel yaitu etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja. Sedangkan masih banyak variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. sehingga tidak mengakomodir variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero). Penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan PT. Garam (Persero).



DAFTAR PUSTAKA

- Arachim, Dennys. (2018). Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PSIKOBORNEO, Vol.6 No.1 MNC Play Media Samarinda: MNC Play Media
- Darodjat, (2015). Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: Refika Aditama.
- Edy Sutrisno, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Effendi, Syafriana. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Studi Kasus pada Karyawan PT Danendra Agung Perkasa Jakarta. Jakarta
- Ernawan, Erni R. (2017). Etika Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, Amirul. Misti H (2016). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah Ngoro Jombang. Jurnal
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hakim, Marwan. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6 No. 2
- Handayani, Luly R. Aji R. K., dan Santi R. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPTD Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. eJournal Administrative Reform.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan manajemen sumberdaya manusia, edisi kedua cetakan keenambelas. BPFE. Yogyakarta
- Harsono, J., & Santoso, S. (2016). Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, Malayu SP. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta – PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hertanto, Eko. (2017). Kuesioner Pengalaman Kerja Pegawai (Model Bill Foster). Program Pasca sarjana

- Hutama, Adhyasaka. Djahmur H., dan Yuniadi M. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40 No.1
- Indrawan, Muhammad I. (2017) Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. Vol. 10 No.2
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Maria, Zeri,(2014). Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Bongan Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Negara*, Vol.4 No.2,
- Martini, Ida Ayu Oka dkk, (2019). The Role of the Employee Work Motivation in Mediating the Work Culture towards Their Performance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol.6 No.1,
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Mayangsari, Dita, dkk, (2014). Peranan Budaya Kerja Korea Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.16 No.1,
- Meilirianta dan Haizurrachman, (2018). Pengaruh Pengetahuan Perawat, Ability dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Al Ihsan Bandung. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, Vol.17 No.2
- Merriam-Webster. (2017). Definition of Education. Retrieved Maret 2, 2017, from MerriamWebster: <https://www.merriamwebster.com/dictionary/education>
- Muhibbang. 2014. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Universitas Hasanuddin, Makassar. Skripsi
- Nurhadijah, (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*. Vol.5 No.1,
- Priansa, Donni Junni. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Rais, Gabriel K. Adolfina, dan Greis M.S. (2018). Pengaruh Aktualisasi Diri dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September
- Ritonga, Muhammad Waliyul Azman Nur,(2019). The Practice of Work Culture, Suitability of Tasks, Leadership Style That has an Impact on Performance: The Role of Job Satisfaction as Mediating. *International*

Journal of Research in Business and Social Science. Vol.8 No.4,

- Ruky, Achmad S. (2014). Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Rusilowati, Supriyadi dan Widiyatmoko. (2015). Pembelajaran Kebencanaan Alam Bervisi SETS Terintegrasi dalam Mata Pelajaran Fisika Berbasis Kearifan Lokal. Semarang: Program Studi Pendidikan Fisika, FMIPA UNNES.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara..
- Sinamo, Jansen. 2014. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sudarman, Enjang, (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. Study And Management Research, Vol.14 No.1,
- Sudaryo, Yoyo, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Andi Offset, Yogyakarta,
- Sugiyono,(2014). Metode Penelitian Manajemen. Cetakan ke Tiga, Alfabeta, Bandung,
- Sugiyono,(2017). Metode Penelitian Bisnis. Edisi ke Tiga, Alfabeta, Bandung,
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Revisi.Bandung: CV Alfabeta.
- Sumiati, (2016). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi,TBK Makassar. Makassar: UIN Alauddin Makassar
- Suparyadi, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Andi Offset. Yogyakarta,
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wahyudi Kumorotomo. (2014) Akuntabilitas Birokrasi Publik, Sketsa Pada Masa Transisi, Magister Administrasi Publik (MAP) dan Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Wati, Dahlia. Merta K., dan Tezar A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains.

Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Wulandari, Putri. (2018). Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat. Medan.: Universitas Medan Area

