

SKRIPSI

PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN HUMAN
CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MUTIARA
ALAM, CANDI SIDOARJO



Oleh :

AHMAD LUTFI INDANDY

NBI : 1211800061

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN HUMAN
CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MUTIARA
ALAM, CANDI SIDOARJO**



Oleh :

AHMAD LUTFI INDANDY

NBI : 1211800061

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2022

**PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN HUMAN
CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MUTIARA
ALAM, CANDI SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan guna

Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

AHMAD LUTFI INDANDY

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

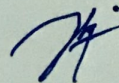
2022

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama : Ahmad Lutfi Indandy
NBI : 1211800061
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Drs. Ec. Johanes Silalahi, MM.
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Human
Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara
Alam, Candi Sidoarjo.

Surabaya, 4 - Juni - 2022

Mengetahui / Menyetujui


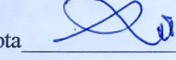



Drs. Ec. Johanes Silalahi, MM.

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI


Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal 13 Juli 2022

TIM PENGUJI :

- | | | |
|-----------------------------------|-----------|---|
| 1. Dr. Riyadi Nugroho, MM. | - Ketua |  |
| 2. Dra. Ec. Ratnaningsih, SY. MM | - Anggota |  |
| 3. Drs. Ec. Johannes Silalahi, MM | -Anggota |  |

Mengesahkan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dekan,




Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap (KTP) : Ahmad Lutfi Indandy
2. NBI : 1211800061
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3515062208990001
6. Alamat Rumah (KTP) : Kedunganten RT.04 / RW.02 Kel.
Kalitengah, Kec. Tanggulangin, Sidoarjo.

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul :

PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MUTIARA ALAM, CANDI SIDAORJO.

Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau meyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan dosen pembimbing dan kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Surabaya, 30 Juni 2022

Yang Membuat


(Ahmad Lutfi Indandy)



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN

Jl. SEMOLOWARU 45 SURABAYA
TELP. 031 593 1800 (Ext. 311)
e-mail : perpus@untag-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Lutfi Indandy
NBI/ NPM : 1211800061
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

“Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo”.

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty - Free Right)*, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum
Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada tanggal : 02-08-2022

Yang Menyatakan,



(Ahmad Lutfi Indandy)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh Pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada:

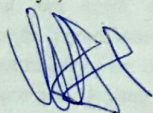
1. Drs. Ec. Johannes Silalahi, MM. Selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Dr. Mulyanto Nugroho, MM. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Dr. Riyadi Nugroho, MM. selaku ketua penguji dan Dra. Ec. Ratnaningsih SY, MM. selaku penguji, dalam sidang skripsi, yang telah memberikan waktu untuk pengarahan dan menambah wawasan keilmuan saya serta memberikan saran yang terbaik selama pelaksanaan penelitian hingga sidang skripsi. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.

6. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini.
7. Seluruh sahabat Manajemen terutama Periode 2018, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah banyak membantu, memberi semangat dan doa serta bantuan dalam proses menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Dengan segala kelebihan dan kekurangan saya yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak cacat cela dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto saya adalah “Orang berilmu tentu memiliki kepribadian tangguh, yang bisa membawa diri, keluarga dan orang lain menuju kebahagiaan, serta bemiilai manfaat bagi sesama.” Orang yang pintar bukanlah orang yang merasa pintar, akan tetapi ia adalah orang yang merasa bodoh, dengan begitu ia tidak akan pernah berhenti untuk terus belajar.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, 30 Juni 2022



Ahmad Lutfi Indandy

RINGKASAN

“Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo”.

1. Pendahuluan

CV. Mutiara Alam merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa konstruksi bangunan dan juga sebagai supplier bahan bangunan yang mana perusahaan ini sudah cukup lama dalam bersaing di dunia industri dan berada di Jl. Lingkar Timur No.01, Kec. Candi, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur. dan kebanyakan mereka mendapatkan job kerja untuk membangun sebuah rumah, kontrakan atau kosan, dan ruko di sekitar sidoarjo dan surabaya. Sedangkan untuk divisi yang berada di supplier bahan bangunan job kerjanya yaitu mengambil bahan bangunan di tambang, mengelola bahan bangunan agar kualitasnya tetap baik, dan melayani penjualan.

Namun berdasarkan observasi di awal CV. Mutiara Alam terdapat beberapa fenomena yang terlihat yaitu banyaknya karyawan baru. Diantara karyawan itu jarang terjadi komunikasi secara baik, kurangnya menguasai alat kerja, dan lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan. Adapun masalah lainnya yaitu pengalaman kerja yang kurang diantara karyawan baru masih mempunyai sedikit pengalaman. Bagi mereka karyawan baru banyak yang tidak bisa mengoperasikan alat berat dan kurang bagus dalam membangun suatu bangunan atau pun lama waktu bekerjanya. Permasalahan selanjutnya adalah human capital, banyaknya karyawan baru juga karyawan yang masih sedikit memiliki keahlian, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan.

Ketiga variable ini secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Bila suatu perusahaan menghendaki kinerja dari karyawannya, mau tidak mau harus memberi perhatian pada masalah upaya peningkatan kinerja dan menerapkan manajemen etika kerja pegawainya, namun juga harus memperhatikan penerapan sistem pengalaman kerja dan human capital yang memungkinkan pegawai mengembangkan diri dan berprestasi. Etika kerja, pengalaman kerja dan human capital yang diciptakan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi, apabila dapat didayagunakan secara optimal dengan memperhatikan aspek perilaku karyawannya, sehingga diperoleh suatu kerja

yang optimal pada perusahaan tersebut. Sehingga dengan adanya etika kerja, pengalaman kerja dan human capital akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah tentang "PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MUTIARA ALAM CANDI SIDOARJO".

2. Kajian Teori

Ernawan, (2016) etika kerja "merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan".

Menurut Puspaningsih (2014) "Pengalaman kerja seseorang dilihat dari saat melakukan pekerjaannya saat bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Menurut Isniar Budiarti (2017) bahwa "Human Capital terdiri dari pengetahuan, keterampilan manusia, kompetensi, sikap, perilaku dan pengalaman pribadi seorang karyawan. Modal struktural, sebagai infrastruktur pendukung untuk sumber daya manusia, mengacu pada eksploitasi dan manifestasi dari sumber daya manusia ketika para karyawan menjalankan fungsinya untuk meningkatkan pendapatan dan nilai-nilai organisasi yang menambah daya tariknya".

Menurut Mangkunegara (2014): "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

3. Metode Penelitian

Desain Penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory survey, penelitian yang digunakan dengan cara mengedarkan kuisioner kepada karyawan di CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. Dan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang terjadi untuk mencari pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Human Capital berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo.

Waktu penelitian mulai bulan maret 2022 sampai april 2022 dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasinya 60 responden dan untuk sampel kita menggunakan 60 responden karena sampel dalam penelitian ini di bawah angka 100. Dalam pengumpulan data peneliti menyebarkan kuisioner atau angket untuk mengukur variabel etika kerja, pengalaman kerja, dan human capital terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo.

Untuk instrumen peneliti menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Diperoleh bahwa angket yang dijadikan instrumen penelitian dapat dinyatakan valid dimana nilai probabilitas untuk korelasinya lebih kecil dari 0,05 dan koefisien keandalannya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0,6 dalam artian angket yang akan dijadikan instrument penelitian ini sudah layak dan tepat untuk digunakan.

Untuk uji asumsi klasik ada beberapa metode yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Dimana uji multikolinieritas harus mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 , berarti terjadi tidak multikolinieritas.

Selanjutnya ada uji heteroskedastisitas dimana Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Untuk mempermudah dalam melakukan penghitungan secara statistik, Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0.05 atau 5%.

4. Analisis Data

Setelah data penelitian sudah terkumpul, data tersebut diolah menggunakan uji regresi linier berganda. Dari hasil uji regresi linier berganda di temukan persamaan kofesien regresinya sebagai berikut :

$$Y=13,383 + 0,283 X_1 + 0,465 X_2 + 0,020 X_3$$

Dalam pengujian hipotesis peneliti menggunakan uji t, uji f, dan koefisien determinasi untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	13,383	5,221			2,563	,013		
X1	,283	,096	,317		2,941	,005	,940	1,064
X2	,465	,108	,464		4,309	,000	,943	1,060
X3	,020	,093	,023		,218	,829	,993	1,007

a. Dependent Variable: Y

Selanjutnya ada uji f dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,256	3	37,752	11,832	,000 ^b
	Residual	178,677	56	3,191		
	Total	291,933	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dan terakhir ada koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Dapat dilihat dalam tabel berikut

:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,388	,355	1,78624

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. Maka hasil pengujian yang telah diperoleh, peneliti dapat menarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan sebagai berikut:

1. **Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo**, ditunjukkan dengan nilai signifikan dari uji t bahwa variabel bebas sebesar $0,013 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima
2. **Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo**, ditunjukkan dengan nilai signifikan dari uji t bahwa variabel bebas sebesar $0,005 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima
3. **Human Capital tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo**, ditunjukkan dengan nilai signifikan dari uji t bahwa variabel bebas sebesar $0,829 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis tidak diterima
4. **Secara simultan Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Human Capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo**, ditunjukkan dengan nilai signifikan dari uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima.

SUMMARY

THE INFLUENCE OF WORK ETHIC, WORK EXPERIENCE, AND HUMAN CAPITAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. MUTIARA ALAM, CANDI SIDOARJO

1. Preliminary

CV. Mutiara Alam is a company engaged in building construction services and also as a supplier of building materials where this company has been competing for a long time in the industrial world and is located on Jl. East Ring No.01, Kec. Temple, Kab. Sidoarjo, East Java. However, based on observations at the beginning of CV. Mutiara Alam, there are several phenomena that can be seen, namely the number of new employees. Between employees, there is rarely good communication, lack of mastery of work tools, and more concerned with personal interests than company interests.

However, based on observations at the beginning of CV. Mutiara Alam, there are several visible phenomena, namely the number of new employees. Between employees, there is rarely good communication, lack of mastery of work tools, and more concerned with personal interests than company interests. The other problem is the lack of work experience among new employees who still have little experience. For them, many new employees cannot operate heavy equipment and are not good at building a building or the length of time they work. The next problem is human capital, many new employees are also employees who still have little expertise, skills, abilities, and knowledge.

These three variables together can affect the performance of employees in a company. If a company wants the performance of its employees, inevitably it must pay attention to the problem of efforts to improve performance and implement employee work ethics management, but also must pay attention to the application of work experience and human capital systems that allow employees to develop themselves and excel. Work ethic, work experience and human capital created can affect the performance of employees in an organization, if they can be utilized optimally by paying attention to aspects of employee behavior, so that an optimal work can be obtained at the company. So with the work ethic, work experience and human capital will improve employee performance.

Based on the phenomena described above, the problem to be discussed is about "INFLUENCE OF WORK ETHICS, WORK EXPERIENCE, AND HUMAN CAPITAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. THE NATURAL PEARL OF SIDOARJO TEMPLE".

2. Theoretical Review

Ernawan, (2016) work ethic "is attitudes, views, habits, characteristics or traits regarding how to work that is owned by a person, a group or a nation. With a high work ethic, of course, routines will not make you bored, and can even improve employee performance.

According to Puspaningsih (2014) "A person's work experience is seen from when he does his job while working and gives better results. The wider a person's work experience, the more skilled he is at doing the work and the more perfect the pattern of thinking and attitude in acting to achieve the goals that have been set.

According to Isnar Budiarti (2017) that "Human Capital consists of knowledge, human skills, competencies, attitudes, behavior and personal experiences of an employee. Structural capital, as a supporting infrastructure for human resources, refers to the exploitation and manifestation of human resources when employees carry out their functions to increase the income and values of the organization that add to its attractiveness.

According to Mangkunegara (2014): "Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him."

3. Research Methods

The research design in this research is explanatory survey research, the research used is by distributing questionnaires to employees at CV. Mutiara Alam, Sidoarjo Temple. And the method used is a quantitative method. The purpose of quantitative research is to show the relationship between variables and develop theories and hypotheses related to natural phenomena that occur to find the influence of work ethics, work experience, and human capital on employee performance on CV. Mutiara Alam, Sidoarjo Temple.

The research time is from March 2022 to April 2022 using primary data and secondary data. The population is 60 respondents and for our sample we use 60 respondents because the sample in this study is below 100. In collecting data the researchers distributed questionnaires or questionnaires to measure the variables of work ethics, work experience, and human capital on employee performance at CV. Mutiara Alam, Sidoarjo Temple.

For the instrument, the researcher used validity and reliability tests. It was found that the questionnaire used as a research instrument can be declared valid where the probability value for the correlation is less than 0.05 and the reliability coefficient (Cronbach Alpha) is greater than 0.6 in the sense that the questionnaire that will be used as the research instrument is feasible and appropriate to use.

For classical assumption test, there are several methods, namely multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test. Where the multicollinearity test must determine whether the regression model found a correlation between the independent variables. To find out whether there is multicollinearity is to look at the value of VIF (Variance Inflation Factor). If the tolerance value is > 0.10 or equal to the VIF value < 10 , it means that there is no multicollinearity.

Furthermore, there is a heteroscedasticity test where a good regression model is a regression model that is homoscedastic or does not occur heteroscedasticity. To test the presence or absence of heteroscedasticity, it can be done by looking at the presence or absence of a certain pattern on the scatterplot graph between SRESID (residual) and ZPRED (bound variable) where the Y axis is Y which has been predicted, and the X axis is the residual (Y predicted - Y actually) which has been predicted. In studentized. If there is a certain pattern, such as the dots that form a certain regular pattern (wavy, widen and then narrowed), it indicates that heteroscedasticity has occurred. If there is no clear pattern, and the points spread above and below the number 0 on the y-axis, then there is no heteroscedasticity.

The normality test of the data was carried out using the Kolmogorov-Smirnov test. To make it easier to do statistical calculations, a data is declared to be normally distributed if the value of Asymp Sig (2-tailed) calculated by Kolmogorov-Smirnov is greater than 0.05 or 5%.

4. Data Analysis

After the research data has been collected, the data is processed using multiple linear regression test. From the results of the multiple linear regression test, the regression coefficient equation was found as follows:

$$Y = 13,383 + 0,283 X_1 + 0,465 X_2 + 0,020 X_3$$

In testing the hypothesis, the researcher uses the t test, f test, and coefficient of determination to determine whether the independent variable (X) has an effect on the dependent variable (Y). The t-test is intended to determine whether the independent variable (X) individually has a significant effect on the dependent variable (Y) which can be seen in the table as follows:

Furthermore, there is an f test intended to determine whether the independent

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	13,383	5,221			2,563	,013		
X1	,283	,096	,317		2,941	,005	,940	1,064
X2	,465	,108	,464		4,309	,000	,943	1,060
X3	,020	,093	,023		,218	,829	,993	1,007

a. Dependent Variable: Y

variable (X) together has a significant effect on the dependent variable (Y) which can be seen in the following table:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,256	3	37,752	11,832	,000 ^b
	Residual	178,677	56	3,191		
	Total	291,933	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

And finally there is a coefficient of determination intended to measure the extent to which the independent variable can explain the variation of the dependent variable, either partially or simultaneously. Can be seen in the following table

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,388	,355	1,78624

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

5. Conclusion

Based on research that has been done about the influence of work ethics, work experience, human capital on employee performance at CV. Mutiara Alam, Sidoarjo Temple. So the test results that have been obtained, researchers can draw conclusions to answer the problem formulation and hypotheses that have been put forward as follows:

1. **Work Ethics has a positive and significant effect on employee performance at CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo**, is indicated by a significant value from the t test that the independent variable is $0.013 < 0.05$. From these results it can be said that the hypothesis is accepted
2. **Work experience has a positive and significant effect on employee performance at CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo**, was indicated by a significant value from the t test that the independent variable was $0.005 < 0.05$. From these results it can be said that the hypothesis is accepted
3. **Human Capital has no positive and insignificant effect on employee performance at CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo**, was indicated by a significant value from the t test that the independent variable was $0.829 > 0.05$. From these results it can be said that the hypothesis is not accepted
4. **Simultaneously Work Ethics, Work Experience, and Human Capital have a positive and significant effect on employee performance CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo**, was shown with a significant value from the F test of $0.000 < 0.05$. From these results it can be said that the hypothesis is accepted.

Salah satu penelitian yang dilakukan secara langsung untuk menganalisis secara empiris hubungan kerja adalah menggunakan pendekatan dan metode pengujian t-test. Pendekatan Kerja dan Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan CV Mutiara Alam, Candi Sidoarjo sebagai objek yang diteliti. Untuk memperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan maka jumlah sampel adalah 38 orang dengan teknik pemilihan 38 orang responden. Untuk this menggunakan cara pilihan dengan cara pemilihan kontak telephone sebagai responden. Adapun data responden yang telah diambil diproses dengan menggunakan SPSS, dan diolah menggunakan persamaan, hasil penelitian menggunakan kuantitatif.

Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga uji statistik yang digunakan antara lain uji kuantitatif, Uji Parametrik, Uji Nonparametrik, dan Uji Normalitas. Hasil uji secara statistik menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, tidak terjadi homogenitas, dan normalitas dalam uji-t. Untuk membuktikan normalitas. Teknik statistik yang digunakan adalah uji-t. Untuk membuktikan nilai signifikan (p) kemudian hasil p-value tersebut dapat dibandingkan dan persamaan variabel tidak sama (p) sebesar 0,05 maka Kinerja Karyawan signifikan dan signifikan sebesar 0,005 (0,000). Untuk membuktikan (p) sebesar 0,05 berarti bahwa nilai tingkat pengujian dan persamaan variabel Pengalaman Kerja (p) sebesar 0,05 maka Kinerja Karyawan signifikan dan signifikan

ABSTRAK

PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MUTIARA ALAM, CANDI SIDOARJO

CV. Mutiara Alam merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa konstruksi bangunan dan juga sebagai supplier bahan bangunan yang mana perusahaan ini sudah cukup lama dalam bersaing di dunia industri dan berada di Jl. Lingkar Timur No.01, Kec. Candi, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur. Namun berdasarkan observasi di awal CV. Mutiara Alam terdapat beberapa fenomena yang terlihat yaitu banyaknya karyawan baru. Diantara karyawan itu jarang terjadi komunikasi secara baik, kurangnya menguasai alat kerja, dan lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan.

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan menjawab pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. Penelitian ini mengambil responden dari seluruh karyawan yang ada di CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo, yaitu untuk yang bekerja di divisi konstruksi ada 40 orang dan di divisi supplier bahan bangunan ada 20 orang dengan jumlah mencapai 60 orang responden. Penelitian menggunakan data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh responden. Adapun data sekunder yang kita peroleh dari orang administrasinya yaitu profil perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif.

Secara keseluruhan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan realibel. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan antara lain Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas. Hasil uji asumsi klasik kedua model regresi bebas dari multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan Residual kedua model regresi berdistribusi normal. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Nilai koefisien (X1) sebesar 0,283 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan dan penurunan variabel Etika Kerja (X1) sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat dan menurun sebesar 0,283 (28,3%), Nilai koefisien (X2) sebesar 0,465 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan dan penurunan variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat dan menurun

sebesar 0,465 (46,5%), dan untuk Nilai koefisien (X3) sebesar 0,020 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan dan penurunan variabel Human Capital (X3) sebesar 1% maka Kinerja Karyawan meningkat dan menurun sebesar 0,020 (2%).

Pada hasil temuan analisis menyimpulkan bahwa secara parsial variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan human capital tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan etika kerja, pengalaman kerja, dan human capital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,355 yang variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu etika kerja, pengalaman kerja, dan human capital adalah sebesar 35,5% sedangkan sisanya 64,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci : Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Human Capital, Kinerja Karyawan

Abstract

The research objectives was to explore relationships with the combination of the variables dependent above and the independent variables namely the variables of Work Ethics, Work Experience, and Human Capital on Employees Performance on CV Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. The study used secondary data from all employees of CV Mutiara Alam, Candi Sidoarjo, namely, for those who work in the manufacturing division. Data were all completed in the following material supplier division. Data were collected with a time of 10 days. The study used primary data by distributing questionnaires to all respondents. The secondary data that we get from the administration is the company profile and the company's organizational structure. This type of research was qualitative.

Overall, the variables used in this study are valid and reliable. While the classical assumptions that need include the Multicollinearity Test, Homoscedasticity Test, and Normality Test. The results of the classical assumption test of the new regression models are that they are satisfactory. While for the homoscedasticity test, the results of the new regression models are normally distributed. The results of regression test is positive linear regression. The coefficient value (X1) of Work Ethics can be interpreted that if an increase and decrease in the Work Ethics variable (X1) by 1%, then the Employees Performance increases and decreases by 46.5% (0.465). The coefficient value (X2) of Work Experience increases and decreases by 2% (0.020). The coefficient value (X3) of Human Capital means that every time there is an increase and a decrease in the Work Experience variable (X3) by 1%, then Employees Performance increases and decreases by 2% (0.020), and the R-squared value (Adjusted R Square) is 0.355.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ETHIC, WORK EXPERIENCE, AND HUMAN CAPITAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. MUTIARA ALAM, CANDI SIDOARJO

CV. Mutiara Alam is a company engaged in building construction services and also as a supplier of building materials where this company has been competing for a long time in the industrial world and is located on Jl. Lingkar Timur No.01, Kec. Temple, Kab. Sidoarjo, East Java. However, based on observations at the beginning of CV. Mutiara Alam, there are several phenomena that can be seen, namely the number of new employees. Between employees, there is rarely good communication, lack of mastery of work tools, and more concerned with personal interests than company interests.

The research objectives to be achieved in accordance with the formulation of the problem described above are to find out, analyze, and answer the influence of Work Ethics, Work Experience, and Human Capital on Employee Performance at CV. Mutiara Alam, Sidoarjo Temple. This study took respondents from all employees in CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo, namely for those who work in the construction division there are 40 people and in the building material supplier division there are 20 people with a total of 60 respondents. The study used primary data by distributing questionnaires to all respondents. The secondary data that we get from the administration is the company profile and the company's organizational structure. This type of research uses quantitative.

Overall, the indicators used in this study are valid and reliable. While the classical assumption tests used include the Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, and Normality Test. The results of the classical assumption test of the two regression models are free from multicollinearity, there is no heteroscedasticity, and the residuals of the two regression models are normally distributed. The analysis technique used is multiple linear regression. The coefficient value (X1) of 0.283 means that every time there is an increase and decrease in the Work Ethics variable (X1) by 1%, then Employee Performance increases and decreases by 0.283 (28.3%). The coefficient value (X2) of 0.465 means that every time there is an increase and a decrease in the Work Experience variable (X2) by 1%, then Employee Performance increases and decreases by 0.465 (46.5%), and for the coefficient value (X3) of 0.020

means that every time there is an increase and decrease in the Human Capital variable (X3) by 1 % then Employee Performance increases and decreases by 0.020 (2%).

The results of the analysis conclude that partially the work ethic variable has a positive and significant effect on employee performance, work experience has a positive and significant effect on employee performance, and human capital has a positive and insignificant effect on employee performance. Simultaneously work ethic, work experience, and human capital have a significant effect on the performance of CV employees. Mutiara Alam, Sidoarjo Temple. Adjusted R Square value of 0.355 where the dependent variable can be explained by the independent variables, namely work ethics, work experience, and human capital of 35.5% while the remaining 64.5% can be explained by other variables not examined by the researcher.

Keywords: Work Ethics, Work Experience, Human Capital, Employee Performance

IDENTIFIKASI	1
SYNOPSIS	1
ABSTRAK	1
ABSTRACT	1
DAFTAR ISI	1
DAFTAR GAMBAR	1
DAFTAR TABEL	1
DAFTAR LAMPIRAN	1
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	1
1.3 Tujuan Penelitian	1
1.4 Manfaat Penelitian	1
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	1
2.1 Landasan Teori	1
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	1

DAFTAR ISI

COVER LUAR.....	i
COVER DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT.....	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
RINGKASAN.....	ix
SUMMARY.....	xiv
ABSTRAK.....	xix
ABSTRACT.....	xxi
DAFTAR ISI.....	xxiii
DAFTAR GAMBAR.....	xxvii
DAFTAR TABEL.....	xxviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxix
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7

2.1.2 Etika Kerja (X1).....	10
2.1.3 Pengalaman Kerja (X2).....	13
2.1.4 Human Capital (X3).....	15
2.1.5 Kinerja Karyawan (Y).....	18
2.1.6 Penelitian Terdahulu.....	19
2.1.7 Hubungan Antar Variabel.....	26
2.1.8 Kerangka Konseptual.....	29
2.1.9 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Desain Penelitian.....	31
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	31
3.2.2 Waktu Penelitian.....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.3.1 Jenis Data.....	31
3.3.2 Sumber Data.....	32
3.4 Populasi dan Sampel.....	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional.....	33
3.6.1 Definisi Variabel.....	33
3.6.2 Definisi Operasional.....	34
3.7 Proses Pengolahan Data.....	35
3.8 Metode Analisis Data.....	36

3.8.1 Uji Validitas	37
3.8.2 Uji Reabilitas	37
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.9 Cara Pengolahan Data dan Teknik Pengujian Hipotesis	39
3.9.1 Teknik Pengujian	40
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambar Umum Objek Penelitian.....	41
4.1.2 Visi dan Misi.....	41
4.1.3 Struktur Organisasi	42
4.1.3 Layout CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo.....	43
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
4.2.1 Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Responden	43
4.2.2 Analisis Deskriptif	46
4.3 Uji Instrumen	50
4.3.1 Uji Validitas	50
4.3.2 Uji Realibilitas	52
4.4 Analisis Data	52
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.5 Pengujian Hipotesis	57
4.5.1 Uji Parsial (Uji T).....	57
4.5.2 Uji Simultan (Uji F).....	59
4.5.3 Koefesien Determinasi.....	59
4.6 Pembahasan Hasil Temuan	60

4.7 Implikasi Penelitian.....	63
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	64
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Simpulan	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert.....	33
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	45
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Etika Kerja.....	47
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja.....	48
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Human Capital.....	49
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas.....	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.16 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	55
Tabel 4.18 Hasil Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.19 Hasil Uji T.....	57
Tabel 4.20 Hasil Uji F.....	59
Tabel 4.21 Hasil Koefesien Determinasi Berganda.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Profil Responden	70
Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Deskripsi Berdasarkan Usia.....	73
Deskripsi Berdasarkan Status	73
Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	73
Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja.....	74
Deskripsi Temuan Variabel Etika Kerja.....	74
Deskripsi Temuan Variabel Pengalaman Kerja.....	74
Deskripsi Temuan Variabel Human Capital.....	75
Deskripsi Temuan Variabel Kinerja Karyawan.....	75
Jawaban Responden Etika Kerja	75
Jawaban Responden Pengalaman Kerja	77
Jawaban Responden Human Capital	79
Jawaban Responden Kinerja Karyawan	81
Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja	83
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja	85
Hasil Uji Validitas Variabel Human Capital	86
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	88
Hasil Uji Realibilitas Variabel Etika Kerja.....	89
Hasil Uji Realibilitas Variabel Pengalaman Kerja.....	90
Hasil Uji Realibilitas Variabel Human Capital	90
Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan	90
Hasil Uji Multikolinieritas.....	91

Hasil Uji Heteroskedastisitas	91
Hasil Uji Normalitas	92
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	93
Hasil Uji T.....	94
Hasil Uji F.....	94
Hasil Koefesien Determinasi Berganda	94
Kuisisioner.....	95
Surat Izin Penelitian	98
Kartu Bimbingan.....	99
Hasil Cek Plagiasi	100