

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

RIA AFRINA

NPM. 16.01.11.0142

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RIA AFRINA
Nomor Pokok : 16.01.11.0142
Jurusan / Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.World Innovative Telecommunication Palembang.

Pembimbing skripsi:

Tanggal 01/10/2020 pembimbing 1 : 
Amrillah Azrin, SE,MM
NIDN. 0203026201

Tanggal 01/10/2020 pembimbing II : 
Herlan Djunaidi, S.E, M.Si
NIDN. 021908610

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Misy Mikiel, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN. 0205026401

202 / PS / DFE / 20

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

**” Jalani saja alurnya, dengan Semangat dan Niat yang baik
Maka akan menghasilkan sebuah hasil yang baik pula
Yakinlah segala usaha dan kesulitan yang dihadapi, kelak akan
berakhir dengan bahagia”**

(Penulis)

Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Kedua orang tuaku, Papa Ibrahim Teguh dan
Mama Martina yang sangat aku sayangi**
- ❖ Adik-adiku sayang Laras dan Edo sanjaya**
- ❖ Seluruh Keluarga Besarku Tersayang**
- ❖ Teman – Teman di Universitas Tridinanti
Palembang**
- ❖ Almamaterku, Universitas Tridinanti Palembang**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena berkat dan rahmat-Nya penulis skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya. Penulis skripsi ini mengambil judul **Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. World Innovative Telecommunication Palembang**. Penulis skripsi ini dibagi dalam lima Bab, yang terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Kajian Teoritis, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dan Bab V Kesimpulan dan Saran.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. World Innovative Telecommunication Palembang yang kemudian diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna perbaikan dan penyempurnaan penulis selanjutnya. Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi manajemen organisasi dan sebagai bahan masukan akademis bagi penelitian-penelitian yang sejenis.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr.Ir Hj. Nyimas Manisah, MP Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak. CA, CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Bapak Amrillah Azrin, SE,MM. selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi
5. Bapak Herlan Djunaidi, S.E., M.Si. selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi

6. Seluruh Dosen dan Staf di Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu yang sangat berguna bagi Penulis.
7. Untuk Keluargaku Terutama Kedua Orang tua ku yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi.
8. Sahabat-sahabat saya yang senantiasa memberikan doa dan semangat dalam penulisan skripsi ini.
9. Pimpinan serta staf karyawan PT. World Innovative Telecommunication Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan riset di perusahaannya.
10. Untuk semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, terutama bagi yang membantu menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, September 2020

Ria Afrina

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSETUJUAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
BEBAS PLAGIAT	xiv
BABI PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	
1.2 Perumusan Masalah	
1.3 Tujuan Penelitian	
1.4 Manfaat Penelitian	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.2 Etika Kerja	11
2.1.3 Loyalitas Karyawan	16
2.2 Penelitian yang Relevan	21
2.3 Kerangka berfikir	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.1.1 Tempat Penelitian	27
3.1.2 Waktu Penelitian	27
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.2.1 Sumber Data	28
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	28
3.3 Populasi, Sampel dan sampling	29
3.3.1 Populasi.....	29
3.3.2 Sampel.....	30
3.3.3 Sampling	30
3.4 Rancangan Penelitian	31
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	32
3.5.1 Variabel.....	32
3.5.2 Definisi Operasional	33
3.6 Instrumen penelitian	34
3.6.1 Uji instrumen.....	36
3.6.2 Uji Validitas	36
3.6.3 Uji Reliabilitas.....	37
3.7 Teknik Analisis Data	37
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.7.2 Koefesien Korelasi (r).....	38
3.7.3 Koefesien Determinasi (R).....	39
3.8 Uji Hipotesis Statistik.....	40
3.8.1 Uji Simultan (F)	41
3.8.2 Uji Persial (T).....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	44
4.1.2 Aktivitas Perusahaan	45
4.1.3 Visi dan Misi	46
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	47
4.1.5 Deskripsi Pekerjaan	48
4.2 Pembahasan dan Interpretasi	52
4.2.1 Karakteristik Responden	52
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	61
4.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)	62
4.3 Uji Hipotesis	63
4.3.1 Uji F.....	63
4.3.1 Uji T.....	64

BAB V KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Waktu penelitian	27
2.2 Variabel dan Definisi Operasional	33
2.3 Skala Likert	35
2.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	39
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	52
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
4.4 Hasil Uji Validitas Etika Kerja (X1)	55
4.5 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (X2).....	56
4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	57
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	58
4.8 Hasil Uji Regresi linear berganda	59
4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	61
4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	62
4.11 Hasil Uji F	64
4.12 Hasil Uji T.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	25
4.1 Struktur Organisasi.....	48

ABSTRAK

RIA AFRINA. Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication Palembang. (Dibawah Bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE,MM dan Bapak Herlan Djunaidi, SE,M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Etika Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. World Innovative Telecommunication Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji T.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.22 pada uji regresi linier berganda $Y = 6,430 + 0,499X_1 + 0,303X_2 + e$. Variabel Bebas berjalan seiring dengan Variabel Terikat artinya semakin tinggi Etika kerja dan Loyalitas Karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan PT. World Innovative Telecommunication Palembang. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Etika kerja dan Loyalitas karyawan secara Simultan (Bersama-sama) Terhadap Kinerja karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication Palembang dengan nilai Sig F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$

Terdapat pengaruh Etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig T sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh Loyalitas karyawan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai Sig T sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Koefisien Korelasi (R) Variabel Etika kerja dan Loyalitas karyawan Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,846 yang artinya menunjukkan hubungan positif yang kuat. Koefisien Determinasi R Square sebesar 0,716 atau 71,6%. Variabel Etika kerja dan Loyalitas karyawan terdapat pengaruh dengan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 28,4% Berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, kompetensi dan lain-lain

Kata kunci : Etika Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

RIA AFRINA. The Effect of Work Ethics and Employee Loyalty on Employee Performance at PT. World Innovative Telecommunication Palembang. (Under the guidance of Mr Amrillah Azrin, SE, MM and Mr Herlan Djunaidi, SE, M.Si)

This study aims to determine whether there is a significant effect of Work Ethics and Employee Loyalty on Employee Performance at PT. World Innovative Telecommunication Palembang. Population and sample in this study were 60 respondents. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data is obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity tests and reliability tests. While the hypothesis testing is done by using the F test and T test.

Based on the results of data processing with SPSS Ver.22 on multiple linear regression test $Y = 6.430 + 0.499X_1 + 0.303X_2 + e$. The Independent Variable goes hand in hand with the Bound Variable meaning that the higher the work ethic and employee loyalty, the higher the employee performance of PT. World Innovative Telecommunication Palembang. There is a significant influence of work ethics and employee loyalty variables simultaneously (jointly) on employee performance at PT. World Innovative Telecommunication Palembang with a Sig F value of $0.000 < \alpha (0.05)$

There is an influence of work ethics on employee performance with a Sig T value of $0.000 < \alpha (0.05)$. There is an effect of employee loyalty on employee performance with a Sig T value of $0.000 < \alpha (0.05)$. The Correlation Coefficient (R) of Variable Work Ethics and Employee Loyalty on Employee Performance is 0.846 which means it shows a strong positive relationship. The R Square coefficient of determination is 0.716 or 71.6%. Work ethics and employee loyalty variables have an influence on employee performance variables, while the remaining 28.4% influences other factors not examined in this study such as training, competence and others.

Keywords: Work Ethics, Employee Loality and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

RIA AFRINA, dilahirkan di Palembang pada tanggal 23 April 1996 dari Ayah Ibrahim Teguh dan Ibu Martina. Anak Pertama dari Tiga bersaudara.

Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negri 92 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 48 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMK Bina Jaya Palembang. Dan pada tahun 2016 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2020

Ria Afrina

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : RIA AFRINA
Nomor Pokok : 1601110142
Jurusan / Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.World Innovative Telecommunication Palembang.**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020


Ria Afrina

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat dengan perusahaan kompetitornya. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik institut maupun perusahaan. Karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset perusahaan mempunyai peran penting penentu dalam perusahaan, pengorganisasi, pengambilan keputusan, pelaksanaan perencanaan, dan penentu keberhasilan dalam perusahaan. Dengan sumber daya yang baik akan membantu perusahaan untuk terus meraih kesuksesan di era persaingan global saat ini. Aktivitas yang sering dijumpai dalam sumber daya manusia adalah merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dan bertahan agar bisa kompetitif, persaingan antar perusahaan membuat perusahaan berkembang dan beradaptasi dalam melakukan tindakan.

Disisi lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, di sebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri.

Perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar-benar guna untuk perusahaan. Perusahaan yang maju ialah perusahaan yang mampu mengelola, memelihara, mengembangkan serta pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki Etika kerja yang tinggi berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya manusia, baik manusia nya maupun peralatan yang digunakan dalam upaya meningkatkan etika kerja.

Etika kerja merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam melaksanakan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni : kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab. Perilaku etika bekerja seorang karyawan tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang karyawan. Hal tersebut bertujuan agar para karyawan dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat,

perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik , melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika kerja yang baik. Salah satu ukuran kualitas karyawan dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja, maka kualitas karyawan akan semakin baik. Selain itu karyawan menyadari etika kerja merupakan kunci keberhasilan, akan lebih baik jika etika kerja diimbangi dengan loyalitas kerja yang baik.

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Kesetiaan ini dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. bila seseorang memiliki loyalitas dan kesetiaan terhadap suatu hal maka orang tersebut bersedia berkorban terhadap hal yang dipercayainya. Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar sasaran yang dituju dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah mudah dan perlu beberapa strategi , salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian yang telah diperoleh dari karyawan selama jangka waktu tertentu pada masa pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Karyawan yang mampu meningkatkan kinerja yang baik dan mampu bekerja sesuai target, mengerti tugas yang diberikan, dapat membantu

pekerjaan orang lain. Dalam peningkatan karyawan dapat menunjang perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut. Keberhasilan dalam mencapai tujuan dan mampu membuat perusahaan dalam keadaan stabil tergantung pada kualitas kinerja yang telah dilakukan

Sebagaimana diketahui bahwa setiap perusahaan pasti mengalami suatu masalah dalam menjalankan aktivitasnya diperusahaan, begitu pula yang dihadapi oleh PT. World Innovative Telecommunication Palembang (OPPO) yang merupakan salah satu cabang multinasional yang didirikan di kota Palembang, yang bergerak dibidang pemasaran *OPPO cameraphone*, *OPPO cameraphone* sebagai salah satu merek *Smartphone* yang sudah berkembang pesat di Indonesia, unit usaha yang menjadi fokus perusahaan ini dalam memasarkan *OPPO Cameraphone*. Sebagaimana harapan perusahaan keberadaan karyawannya tentu memiliki dinamika yang bersifat umum maupun spesifik. Dinamika karyawan, menyangkut berbagai aspek dan sangat kompleks berkaitan dengan kedudukan, tugas, wewenang serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. setiap karyawan diberikan tugas pokok dan fungsi tertentu disertai dengan berbagai fasilitas yang diperlukan dengan standar yang telah ditetapkan.

Masalah yang dihadapi perusahaan adalah kurangnya etika kerja karyawan dalam melayani konsumen dan kurangnya loyalitas karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian target perusahaan, namun PT. World Innovative Telecommunication Palembang berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumennya, untuk dapat memberikan pelayanan dan melaksanakan tugas dengan baik, maka karyawan diarahkan untuk

meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang profesional, tanggung jawab dan disiplin yang baik, sehingga dapat memberikan pelayanan yang sesuai. Ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja karyawan rendah diantaranya dari segi etika kerja dan loyalitas karyawan yang telah diterapkan di perusahaan tersebut. Disini peneliti mencoba mengkaji masalah etika kerja dan loyalitas karyawan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini adalah mengenai tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan etika kerja dan loyalitas karyawan yang diterapkan di perusahaan tempat ia bekerja apakah telah sesuai atau tidak, sehingga berdampak kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. World Innovative Telecommunication Palembang dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. World Innovative Telecommunication Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh etika kerja dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh etika kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication Palembang ?

3. Apakah ada pengaruh loyalitas karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan mengetahui mengenai :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari Etika kerja dan loyalitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. World Innovative Telecommunication Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang di dapat selama masa pendidikan kuliah ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan informasi baru berupa kritik dan saran bagi PT. World Innovative Telecommunication Palembang mengenai pengaruh etika kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini di harapkan menjadi dokumen akademik serta dapat digunakan untuk menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fakultas Ekonomi, 2014, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Fakultas Ekonomi Tridinanti: Palembang.
- Hasibuan, P.S. Malayu., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kaswan., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Mangkunegara, A. A. anwar prabu., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Malik, Alfian, 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turn Over Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *eJournal Psikologi*, Vol. 2, No.1, 2014
- Sinamo, Jansen, (2011). *Delapan Etos Kerja profesional*. institut mahardika, Jakarta
- Sukardewi, Nyoman., 2013. Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4, 2013
- Sedarmayanti, 2009, *sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Sugiono., 2014, *Metode Kuantitatif ,Kualitatif dan Kombinasi*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung.