PENGARUH ETIKA KERJA, PELATIHAN, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDOMARET SEKOJO PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan oleh :

SARA DIANA PASINDO YANTI

NPM. 17.01.11.0092

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: SARA DIANA PASINDO YANTI
NomorPokok/NIRM	: 17.01.11.0092
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Mata KuliahPokok	: ManajemenSumberDayaManusia
JudulSkripsi	: **PENGARUH ETIKA KERJA, PELATIHAN, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDOMARET SEKOJO PALEMBANG**
PembimbingSkripsi	**:**

Tanggal8/3/22**PembimbingI : SyaifulSahri, SE, M.Si**

NIDN :0220085901

Tanggal7/3/22**PembimbingII : YunidarErlina, SE,M.Si**

NIDN : 0230066302

Mengetahui,

DekanFakultas Ekonomi	Ka. Prodi Manajemen,
Dr. Msy. Mikial. S.E,.M.Si. Ak. Ca. CSRS	**Mariyam Zanariah, SE,.M.M**
NIDN :0205026401	**NIDN : 0222096301**

005/PS/DFE/2022

Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: SARA DIANA PASINDO YANTI
NomorPokok/NIRM	: 17.01.11.0092
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Mata KuliahPokok	: ManajemenSumberDayaManusia
JudulSkripsi	: **PENGARUH ETIKA KERJA, PELATIHAN, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDOMARET SEKOJO PALEMBANG**

PembimbingSkripsi :

Tanggal 1/9/22 KetuaPenguji : **SyaifulSahri, SE, M.Si**

NIDN : 0220085901

Tanggal 1/9/22 Penguji I :**YunidarErlina, SE,M.Si**

NIDN : 0230066302

Tanggal 1/9/22 Penguji II : **Ulil Amri, SE., M.S.i**

NIDN :0229016201

Mengetahui,

DekanFakultas Ekonomi

Dr. Msy. Mikial. S.E,.M.Si. Ak. Ca. CSRS

NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,

Mariyam Zanariah, SE,.M.M

NIDN : 0222096301

005/PS/DFE/2022

Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sara Diana Pasindo Yanti

NPM : 1701110092

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Management

Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja, Pelatihan, dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Indomaret Sekojo Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri 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 sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2022

Sara Diana Pasindo Yanti

Dipindai dengan CamScanner

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Sukses bukanlah hal yang kebetulan, sebab, kesuksesan terbentuk dari kerja keras, pembelajaran, pengorbanan, dan cinta yang ingin kamu lakukan “ (Pele)

“ Mulailah dari tempatmu berada. Gunakan yang kau punya, lakukan yang kau bisa” (Arthur Ashe)

“ Bekerja keraslah diusia muda mu, jangan setelah tua kau baru memulai untuk bekerja keras “ (Sara Diana)

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- **Allah SWT**
- **Mama dan Papaku**
- **Mamak dan bapakku**
- **Dosen Pembimbing Skripsiku**
- **Dosen Pembimbing Akademikku**
- **Para Pendidik yang Kuhormati**
- **Kekasihku**
- **Sahabat – Sahabatku dan Rekan Kerja**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bismillahirrahmanirrahim..

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT yang telahmemberikan rahmat dan karuniannya kepada Saya, serta do'a restu orang tua dan saudara terkasih sehingga Saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul **"PENGARUH ETIKA KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDOMARET SEKOJO PALEMBANG".** Untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Pada kesempatan ini pula Saya menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP Selaku 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 Prodi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Syaiful Sahri, SE., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu dan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Yunidar Erlina, SE,M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan

skripsi ini.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Pimpinan serta staff karyawan Indomaret Sekojo Palembang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Yang tercinta Ayah, Ibu, dan saudari - saudariku, terima kasih atas doa dan dukungannya.
9. Sahabat-sahabat dalam membantu penyusunan proposal skripsi dan selalu memberikan semangat dan dukungannya.
10. Almamater, saudara seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2017 dan Angkatan 2018.

Akhir kata penulis menyadari bahwa tulisan ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Harapan penulis semoga proposal skripsi ini nantinya dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian. Dan Saya akhiri

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Palembang, April 2022
Penulis,

Sara Diana Pasindo Yanti

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iii**
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iv**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
ABSTRAK ..... **xiv**
DAFTAR RIWAYAT HIDUP ..... **xv**

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 .Latar Belakang 1

1.2 .Rumusan Masalah 5

1.3 .Tujuan Penelitian 6

1.4 .Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis 8

2.1.1 Sumber Daya Manusia 8

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.2 Etika Kerja 9

2.2.1 Pengertian Etika Kerja 9

2.2.2 Tujuan Etika Kerja 10

2.2.3 Manfaat Etika Kerja 11

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja 11

2.2.5 Dimensi dan Indikator Etika Kerja 12

2.3 Pelatihan Kerja 14

2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja 14

2.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja 15

2.3.3 Manfaat Pelatihan Kerja 16

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja 18
2.3.5 Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja 19
2.4 Promosi Jabatan 20
2.4.1 Pengertian Promosi Jabatan 20
2.4.2 Tujuan dan Manfaat Poromosi Jabatan 21
2.4.3 Syarat Promosi Jabatan 22
2.4.4 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan 23
2.5 Produktivitas Kerja 25
2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja 25
2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas 25
2.5.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja 27
2.6 Penelitian Terdahulu 29
2.7 Kerangka Berfikir 30
2.2 Hipotesis 32
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Tempat & Waktu Penelitian 33
3.1.1 Tempat Penelitian 33
3.1.2 Waktu Penelitian 33
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 34
3.2.1 Sumber Data 34
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 34
3.3 Populasi Sampel & Sampling 35
3.3.1 Populasi 35
3.3.2 Sampel 35
3.4 Rancangan Penelitian 36
3.5 Variabel & Definisi Operasional 36
3.5.1 Variabel 36
3.5.2 Definisi Operasional 37
3.6 Instrumen Penelitian 38

3.6.1 Uji Instrumen 40
3.7 Teknik Analisis Data 42
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....42
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda 44
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi.....44
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi.....45
3.8 Uji Hipotesis.....46
3.8.1 Uji Statistik F (Uji Secara Simultan) 46
3.8.2 Uji Statistik T (Uji Secara Parsial) 46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian..... 49
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 49
4.1.2 Visi Misi Perusahaan 50
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan..... 51
4.2 Pembahasan.....53
4.3 Uji Instrumen.....54
4.3.1 Uji Validitas..... 54
4.3.2 Uji Reabilitas 57
4.4 Analisis Data 58
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....58
4.4.2 Regresi Linear Berganda.....61
4.4.3 Koefisien Korelasi 63
4.4.4 Koefisien Determinasi.....63
4.5 Pengujian Hipotesis 64
4.5.1 Uji Simultan..... 64
4.5.2 Uji Parsial 65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 67

5.2 Saran 68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Jumlah Pelatihan Kerja 3

TABEL 1.2 Jumlah Promosi Jabatan 4

TABEL 2.1 Penelitian terdahulu… 29

TABEL 3.1 Waktu Penelitian 33

TABEL 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Penelitian 39

TABEL 3.3 Interprestasi Nilai 45

TABEL 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53

TABEL 4.2 Responden Berdasarkan Usia 54

TABEL 4.3 Hasil Uji Validitas Etika Kerja 55

TABEL 4.4 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja 55

TABEL 4.5 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan 56

TABEL 4.6 Hasil Uji Validitas Produktivitas 57

TABEL 4.7 Hasil Uji Reabilitas 58

TABEL 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas 60

TABEL 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 62

TABEL 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi 64

TABEL 4.11 Hasil Uji Simultan 64

TABEL 4.12 Hasil Uji Parsial 65

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Berfikir 33

GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan 51

GAMBAR 4.2 Uji Normalitas 59

GAMBAR 4.3 Heteroskedastisitas 61

ABSTRAK

Sara Diana Pasindo Yanti, Pengaruh Etika Kerja, Pelatihan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Sekojo Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, S.E.,M.Si dan Ibu Yunidar Erlina, S.E.,M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Etika Kerja, Pelatihan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Karyawan Indomaret Sekojo Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 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 ujireliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar 11,238 diketahui bahwa Etika Kerja, Pelatihan Kerja, dan Promosi Jabatan secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada Indomaret Sekojo Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Etika Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada Indomaret Sekojo Palembang dengan t hitung 3,066 dengan signifikansi 0,027. Secara parsial Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan t hitung 3,074 dengan signifikansi 0,023. Secara parsial Promosi Jabatan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan t hitung 3,436 dengan signifikansi 0,032.

Kata Kunci : Etika Kerja, Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan, Produktivitas.

ABSTRAK

SARA DIANA PASINDO YANTI, Influence of Work Ethic, Work Training, and Promotion Position on Employee Work Produktivity of Indomaret Sekojo Palembang, under the guidance of Syaiful Sahri, S.E.,M.Si and Yunidar Erlina, S.E.,M.Si

This study aims to determine whetner there is a significant effect influence of work ethic, work training, and promotion position on employee work productivity of Indomaret Sekojo Palembang. Population and sample in this study as much 35 respondent. The types of data in this study are primary data and secondary data. As for primary data, the authors obtained by distributing question aires to respondents, by conducting validity and reliability tests. While the hypothesis test is carried out by testing F and testing T.

Based on the results of data processing with SPSS Ver.24 by testing F obtained F calculated by 11,238 noted that influence of work ethic, work training, and promotion position together have a positive and significant impact on employee work productivity of indomaret sekojo Palembang.

Based on test T or test partically Work Ethic (X_1) significant effect on Produktivity Employee with T count 3,066 with significant 0,027. Partially Work Trainig (X_2) significant on Produktivity Employee with count 3,074 with significant 0,023. Partially Promotion Position (X_3) significant on Produktivity Employee with count 3,436 with significant 0,032.

Keywords : Work Ethic, Work Training, Promotion Position, Produktivity.

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Era Globalisasi SDM (Sumber Daya Manusia) memegang peran penting dalam kegiatan dan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia juga merupakan kunci utama yang menentukan perkembangan organisasi dalam perusahaan. Organisasi adalah sekelompok orang yang secara formal dipersatukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari organisasi tersebut dapat berhasil apabila kemampuan dari sumber daya manusianya tidak bermasalah (Muhammad Djafar : 2017:66).

Sumber daya manusia menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan, sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana dalam internal perusahaan, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan memiliki peran penting yang harus dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi organisasi dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Suatu karir yang telah dibuat seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya etika kerja yang sistematik dan programatik. Salah satu

hal yang dapat dilaksanakan adalah dengan melakukan etika kerja yang baik.

Tasmara (2000:25) berpendapat bahwa etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja menjadi perekat perilaku dalam kebersamaan suatu organisasi atau perusahaan. Etika kerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi sehingga nilai – nilai etis dicantumkan dalam misi organisasi atau perusahaan.

Etika kerja adalah aturan norma yang mengandung sistem nilai yang prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaaannya didalam perusahaan. Penilaian etika kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja dan tanggung jawab seseorang karyawan didalam perusahaan. Dengan begitu pihak perusahaan dapat melihat hasil kerja para karyawannya.

Dari uraian diatas nampak jelas sekali akan pentingnya etika kerja dalam bekerja di suatu organisasi, pada penelitian ini etika kerja di lapangan kurang memenuhi standar kedisiplinan dimana karyawan masih melakukan pelanggaran kerja contohnya telat datang ketoko tanpa ada izin sebelumnya, sering lupa absen pulang sehingga terlihat jelas etika kerja nya tidak produktiv dan sulit untuk mengembangkan posisi yang dimiliki pekerja.

Menurut Yusuf (2015:69). Pelatihan merupakan bagian dari Pendidikan pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam

waktu relatif singkat.

Table 1.1
Jumlah Pelatihan Kerja
Indomaret Sekojo Palembang Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah Karyawan yang ikut pelatihan (orang)
2019	35	12
2020	33	17
2021	32	26

Sumber: Indomaret Sekojo tahun 2019-2021

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja yang di lakukan oleh Indomaret Sekojo pada tahun 2019-2021 cukup meningkat. Hal ini di karenakan seorang karyawan yang masih kurang keterampilannya dalam melakukan tugas – tugas didalam toko. Sehingga diharuskan mengikuti pelatihan kerja agar meningkatkan produktivitas kinerja karyawan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan karirnnya di suatu perusahaan tersebut.

Contohnya : pelatihan kerja saat kenaikan jabatan (*jobclass)*.

Promosi jabatan merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, yang biasanya di ikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi yang dilakukan perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya, yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan. Promosi jabatan juga bertujuan untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lain untuk

meningkatkan kinerjanya (Hasibuan, 2016:43).

Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang diberikan seseorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Tabel 1.2 Jumlah Promosi Jabatan Indomaret Sekojo Palembang Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Karyawan yang mendapatkanPromosi Jabatan (orang)
2019	35	2
2020	33	6
2021	32	4

Sumber: Indomaret Sekojo Palembang Tahun 2021

Dari tabel 1.2 pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan Indomaret Sekojo Palembang pada tahun 2019-2021 belum optimalnya karyawan yang mendapat promosi jabatan dikarenakan kurang kesadaran atas pekerjaan dan kurang melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaan nya.

Promosi jabatan dalam perusahaan memiliki tanggung jawab yang harus dilakukan agar terciptanya karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Adanya promosi jabatan agar karyawan lebih giat lagi dalam bekerja serta dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki melalui jabatan yang baru sehingga bisa memberikan perkembangan yang baik untuk perusahaan.

Pelatihan dan promosi jabatan merupakan bagian dari program etika kerja.

Oleh karena itu pelatihan dan promosi jabatan juga merupakan program yang bertujuan untuk mengembangkan etika kerja karyawan. Karena dengan pelaksanaan pelatihan dan promosi jabatan berarti memberikan penghargaan terhadap hasil kerja para karyawan dari perusahaan. Dengan penghargaan tersebut diharapkan karyawan mempunyai kesadaran untuk meningkatkan produktivitas kinerja pada perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu perusahaan harus memberikan perhatian dalam hal meningkatkan kemampuan dan motivasi guna meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian tujuan tersebut dapat menciptakan produktivitas karyawan yang kompeten bagi Indomaret Sekojo Palembang

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, penulis menemukan permasalahan karyawan yang berkaitan dengan etika kerja, pelatihan dan promosi jabatan. Dengan demikian berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Etika Kerja, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Indomaret Sekojo Palembang"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja, pelatihan kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di indomaret sekojo?

2. Apakah etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di indomaret sekojo?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di indomaret sekojo?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di indomaret sekojo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, membuktikan, dan menganalisa :

1. pengaruh etika kerja, pelatihan kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di indomaret sekojo Palembang.
2. pengaruh etika kerja secara parsial terhadap produtivitas kerja karyawan di indomaret sekojo Palembang.
3. pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di indomaret sekojo Palembang.
4. pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di indomaret sekojo Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan diharapkan mendapatkan beberapa manfaat yaitu:

1. Secara praktis dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dalam membuat kebijakan dan mengambil keputusan yang terkait dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal etika kerja, pelatihan dan promosi jabatan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan di indomaret sekojo Palembang.
2. Bagi penulis dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh etika kerja, pelatihan dan promosi jabatan.
3. Secara akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian di masa yang akan dating

Daftar Pustaka

Agusta, Leonando dan Sutanto, ee.m. 2013 *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja*

Ardana dkk, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Alwiyah, (2007). *Indikator Etika Kerja.* Surabaya : Alfabeta *Terhadap Kinerja Karyawan* CV Haragon Surabaya. JURNAL AGORA, Vol.1, No.3 Zainal, Veeithzal dkk.2013

Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). *Indikator Dalam Pelatihan Kerja*. Bandung Mandar Maju Aksara.Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta: Alfabeta.

Arikunto, (2011). *Prosedur Penelitian, Yogyakarta*: Rineka Cipta.

Carrel dan Salinding, (2011) *Program Pelatihan*. Bandung : Remaja RosdaKarya

Duwi Priyanto, (2012). *Analisa Normalitas Dengan Program Normalitas*. Jakarta : Alfabeta

Ghozali, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: BP Universitas Diponegoro

Hasibuan, (2010). *Manajemen Dalam Promosi Jabatan*. Jakarta : Bumi Aksara Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Kastra, (2012). *Manajemen SDM.* Yogyakarta : Universitas Muhammadyah Yogyakarta

Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia.* Yogyakarta: Rajawali Pers.

Marwansyah, (2014). *Pelatihan dalam Bekerja Disiplin*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Mangkuprawira, (2011). *Manajemen Pelatihan Kerja*, Bandung: Pustaka Setia

Muhammad Djafar, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Jakarta Utara: Rosda.

Muhammad Djakfar. (2013). *Kode Ehtic.* Yogyakarta: Deepublish. Martoyo, (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan*.Bandung: Pustaka SetiaNawawi, P. D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*

Ranfil Salinding, (2011). *Produktivitas Kerja yang Baik.* Jakarta : Pustaka Kencana

Sastrohadiwiryo, (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta: Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta: Alfabeta.Sugiyono, (2012). *Metode Pelatihan Manajemen*. Jakarta : Alfabeta

Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sumamora, (2014). *Manfaat Dalam Pelatihan Kerja*, Yogyakarta : Pustaka Setia

Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta: BumiAksara.Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Jakarta: Bumi

Samsudin, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PustakaSetia.

Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (CenterFor Academic Publishing Service).

Suwatno dan Yuniarsih. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori,*

Aplikasi dan Isu

Tamara, (2000). *Demokrasi Diera Digital*. Yogyakarta : Penerbit Mediatama

yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjahmada University Press.

Veithzal Rivai, (2019). *Faktor Dalam Pelatihan*, Jakarta Utara : Bumi Aksara

Wiratna Sujarweni, (2014). *Analisa Realibitas Dengan Program SPSS*. Semarang : AlfabetYusuf, (2015). *Pentingnya Pelatihan*. Surakarta : Bintang