

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TIRTA
SIBAYAKINDO KABUPATEN KARO**

SKRIPSI

OLEH :

RIDA OKTARI YANESTI

148320063



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo

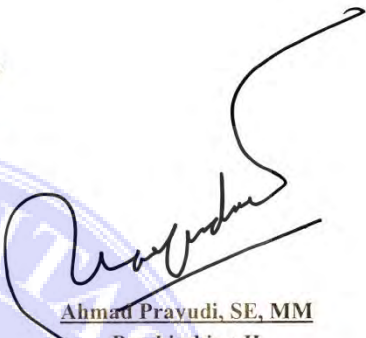
Nama : RIDA OKTARI YANESTI


NPM : 148320063


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Ir. M. Yamin Siregar, MM
Pembimbing I


Ahmad Prayudi, SE, MM
Pembimbing II


Ir. Husein Effendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 31 Mei 2018

ABSTRAK

Rida Oktari Yanesti 148320063, Pengaruh Etika Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan ada pengaruh antara Etika Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif yang menggabungkan dua variabel atau lebih. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo yang berjumlah 500 orang. Sampel yang diambil sebanyak 83 orang dengan metode *simple random sampling*. Hasil penelitian yang diperoleh sekaligus menjadi kesimpulan penelitian ini adalah: pada pengujian regresi linear berganda membuktikan bahwa variabel etika kerja menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0.308 dan variabel promosi jabatan menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0.276 yang mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, nilai signifikan untuk kuesioner etika kerja $0.001 < 0.05$ maka etika kerja (X1) signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikan untuk kuesioner promosi jabatan $0.002 < 0.05$ maka promosi jabatan (X2) signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Nilai t_{hitung} untuk variabel etika kerja $3.310 > t_{tabel} 1.66388$ dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan diperoleh $3.249 > t_{tabel} 1.66388$ dengan nilai signifikan $0.002 < 0.05$ bahwa etika kerja dan promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai $F_{hitung} 21.774 > F_{tabel} 3.11$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ bahwa etika kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R square untuk kinerja karyawan 0.336 Hal ini berarti 33.6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel etika kerja dan promosi jabatan dan sisanya 66.4% ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Etika Kerja, Promosi Jabatan, dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

Rida Oktari Yanesti 148320063, Effect of Work Ethics and Promotion of Position on Employee Performance At PT.Tirta Sibayakindo Karo Regency

This study aims to determine and explain there is influence between Work Ethics and Promotion Position Against Employee Performance At PT.Tirta Sibayakindo Karo Regency. This type of research includes the type of associative research that combines two or more variables. Population in this research is all employees at PT. Tirta Sibayakindo Karo Regency, amounting to 500 people. Samples taken as many as 83 people with simple random sampling method. the results obtained at the conclusion of this study are: the multiple linear regression test proves that the work ethic variable shows the results with a regression coefficient of 0.308 And the variable promotion of office showed results with regression coefficient of 0.276 Which affects the employee performance in a positive and significant, significant value for work ethic questionnaire $0.001 < 0.05$ then work ethic (X1) significantly affect employee performance (Y) and significant value for job promotion questionnaire $0.002 < 0.05$ then promotion positions (X2) significantly affect employee performance (Y). t_{hitung} value for work ethics variable $3.310 > t_{tabel}$ 1.66388 with significant value of $0.001 < 0.05$ and the value of t count for promotion variables obtained $3.249 > t_{tabel}$ 1.66388 with significant value $0.002 < 0.05$ that work ethics and promotion positions partially have a positive and significant impact on employee performance. Value F_{count} 21.774 $> F_{tabel}$ 3.11 and significant value $0.000 < 0.05$ that work ethic and promotion positions simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. Adjusted R square value for employee performance 0.336 This means 33.6% employee performance is influenced by work ethics variable and promotion position and the rest 66,4% is determined by other variables outside of research.

Keywords: Work Ethic, Job Promotion, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo”**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan kelulusan dalam Pendidikan Strata-1 di bidang Ilmu Ekonomi Manajemen di Universitas Medan Area, Medan.

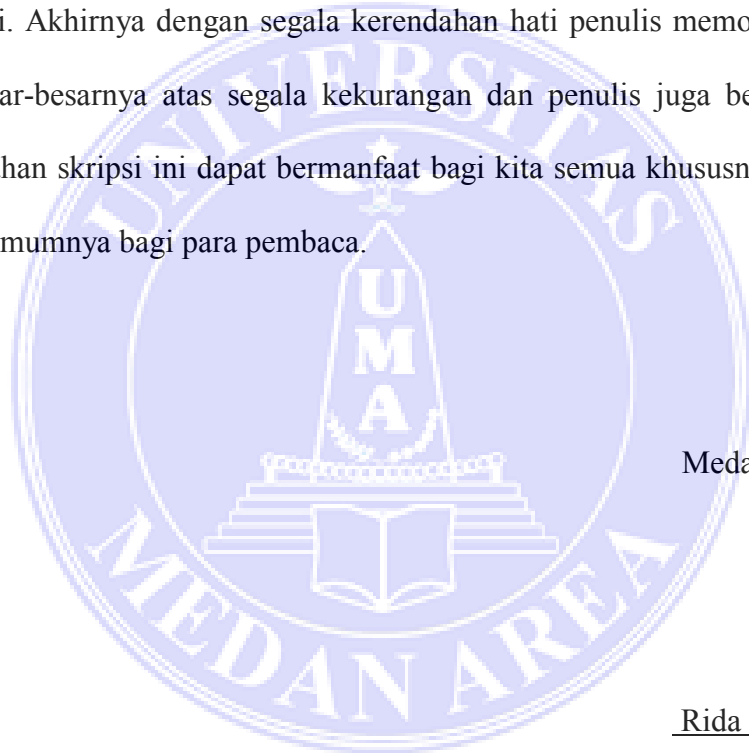
Dalam penulisan ini, penulis banyak mengalami kesulitan serta hambatan namun berkat ketekunan penulis dan pengarahan dari dosen pembimbing, serta banyak pihak yang membantu baik berupa motivasi dan masukan, oleh karena itu dalam kesempatan ini, dengan setulus hati penulis ingin mnyampaikan rasa trima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu, yang telah banyak menolong memberi dukungan, semenjak awal penulisan hingga selesainya penulisan skripsi ini . Untuk itu penulis ingin mengucapkan trima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan effendi, Msi, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
3. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, Selaku Ketua Program Studi Manajmen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

4. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Ahmad Prayudi, SE. MM, Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bpk Tedy Pribadi, SE, Msi, Selaku Sekretaris yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bpk Pimpinan dan seluruh Karyawan PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi dalam terwujudnya skripsi ini.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua saya yang tercinta Jakubson Sinuraya dan Rosmiaty Br Tarigan dengan penuh kasih sayangnya telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan doa restunya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat saya Naldi, Karnando, Novia, Kiki, Bela, Elvira, Nurmeini, Ariani, Melda, dan Jefri yang telah banyak membantu berupa motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman-teman Stambuk 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
12. Okta Vianus Ginting yang telah memberi motivasi dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.



Medan, 31 Mei 2018
Penulis,

Rida Oktari Yanesti
14.832.0063

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat penelitian.....	4
 BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1. Etika Kerja	
2.1.1. Pengertian Etika Kerja	5
2.1.2. Aspek-aspek Etika Kerja	6
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja.....	6
2.1.4. Indikator Etika Kerja	7
2.2. Promosi Jabatan	
2.2.1. Pengertian Promosi Jabatan	8
2.2.2. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan.....	9
2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan	9
2.2.4. Jenis-jenis Promosi Jabatan	10
2.3. Kinerja Karyawan	
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan	13

2.4. Penelitian Terdahulu	14
2.5. Kerangka Konseptual	15
2.6. Hipotesis.....	17

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi, Waktu Penelitian	
3.1.1. Jenis Penelitian	18
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	18
3.1.3. Waktu Penelitian.....	18
3.2. Populasi dan Sampel	
3.2.1. Populasi.....	19
3.2.2. Sampel	20
3.3. Definisi Operasional.....	21
3.4. Jenis dan Sumber Data	
3.4.1. Jenis Data.....	23
3.4.2. Sumber Data	23
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6. Uji Validitas dan Reabilitas	
3.6.1. Uji Validitas.....	25
3.6.2 Uji Reabilitas	26
3.7. Teknik Analisis Data	
3.7.1. Uji Asumsi Klasik.....	27
3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda	28
3.7.3. Uji Hipotesis	29
3.7.4. Analisis Korelasi Determinasi (R^2).....	30

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	
4.4.1. Gambaran Umum Perusahaan	31
4.4.2. Visi dan Misi Perusahaan	33
4.4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	34
4.2. Hasil	
4.2.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	36
4.2.2. Deskripsi Jawaban Responden.....	38
4.3. Uji Validitas Dan Reliabilitas	53
4.4. Uji Asumsi Klasik	
4.4.1. Uji Normalitas.....	55
4.4.2. Uji Multikolonieritas	57
4.4.3. Uji Heterokedastisitas	58
4.5. Uji Regresi Linear Berganda	59
4.6. Uji Hipotesis	
4.6.1. Uji t	60
4.6.2. Uji F	61
4.7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63
4.8. Pembahasan.....	63

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	14
2. Waktu Penelitian	19
3. Pembagian Kerja Karyawan PT. Tirta Sibayakindo	20
4. Definisi Opeasional Variabel	22
5. Skala Pengukuran Likert	25
6. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	37
7. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
8. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
9. Deskripsi Jawaban Responden.....	38
10. Hasil Uji Validitas.....	54
11. Hasil Uji Reliabilitas Data	55
12. Hasil Uji Multikolonieritas	57
13. Hasil Uji Regresi Linear Beganda.....	59
14. Hasil Uji Parsial	61
15. Hasil Uji Simultan.....	62
16. Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual	15
2. Struktur Organisasi Perusahaan	34
3. Grafik Histogram	56
4. Kurva P-Plots	56
5. Hasil Uji Heterokedastisitas	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dan serius agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini dimaksud agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia secara sistematis, terencana, efektif dan efisien agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan serta bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh penting bagi kemajuan sebuah perusahaan, karena dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi tentunya perusahaan dapat memperlancar kelangsungan suatu perusahaan yang dijalankan..

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

Promosi jabatan adalah perpindahan seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut. Dengan adanya promosi jabatan tentunya karyawan akan merasa senang dan lebih giat lagi dalam bekerja. karena hasil kerja mereka di hargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh pihak perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi serta bertanggung jawab pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi jabatan dalam peningkatan kinerja karyawan yang harus dipertimbangkan secara objektif.

PT.Tirta Sibayakindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air minum dalam kemasan (AMDK) bermerek AQUA. PT.Tirta Sibayakindo dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola sistem distribusi dengan baik.

Berdasarkan fenomena yang penulis amati terdapat masalah yang ada dilapangan yang berhubungan dengan etika kerja yaitu dimana etika kerja didalam perusahaan sudah ditetapkan didalam Undang-Undang no 13/2003 tentang PKB yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dengan adanya PKB perusahaan akan mendapat penilaian positif dari pemerintah karena dianggap sudah mampu menjalankan satu hubungan yang harmonis dengan pekerjaannya yang diwakili oleh pengurus serikat pekerja. Namun tidak sedikit pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan

perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja bersama seperti tidak disiplinnya pada waktu bekerja, kurangnya rasa bertanggung jawab dalam bekerja yang mengakibatkan rendahnya produktivitas kinerja pada perusahaan.

Fenomena tentang promosi jabatan didalam perusahaan tidak ditentukan oleh baik tidaknya seorang karyawan dalam bekerja. Karena setiap karyawan di PT. Tirta Sibayakindo mempunyai kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan atau mengisi jabatan yang sedang kosong. Promosi jabatan akan dilakukan jika posisi yang akan diisi sedang kosong jabatannya.

Dari uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti dan membahas lebih lanjut mengenai ”Pengaruh Etika Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo”

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo?
3. Apakah etika kerja dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo
2. Mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo
3. Mengetahui pengaruh etika kerja dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis merupakan suatu wadah untuk lebih mengembangkan wawasan berfikir penulis, khususnya tentang sumber daya manusia yang ada sebagai implementasi dengan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan.

2. Bagi perusahaan

Dapat memberikan informasi dan dijadikan masukan bagi pihak perusahaan tentang etika kerja dan evaluasi kinerja yang telah diberikan kepada karyawannya apakah telah sesuai dan memadai atau belum.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagaimana perbandingan dan referensi bagi penulis lain yang melakukan penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Etika Kerja

2.1.1. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan 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.

Pengertian Etika Kerja juga didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya:

1. Menurut Muhammad Djakfar (2013:95-96) etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa.
2. Menurut Sinamo (2011:35) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah sifat atau watak baik dari seorang karyawan maupun pimpinan yang mempunyai perilaku kerja positif untuk suatu organisasi ataupun perusahaan. Juga kesadaran moral dalam bekerja yang menghasilkan kebiasaan kerja yang positif dan bermutu tinggi.

2.1.2. Aspek-aspek Etika Kerja

Menurut Sinamo (2002: 29) yang dikutip Syaiful Sagala (2013: 292)

menjelaskan terdapat delapan aspek etos kerja . Aspek-aspek tersebut ialah :

1. Kerja adalah rahmat.
Apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan.
2. Kerja adalah amanah.
Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan.
Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi.
Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah.
Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung sang pencipta dalam pengabdian.
6. Kerja adalah seni.
Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi.
7. Kerja adalah kehormatan.
Seremeh apapun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita.
8. Kerja adalah pelayanan.
Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja

Menurut Novliadi (2009:112) yang dikutip Sukhidin (2017: 50) Etika

kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Agama
Pada dasarnya agama merupakan sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2. Budaya
Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang rendah akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etika kerja.
3. Sosial Politik
Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh
4. Pendidikan
Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.
5. Struktur Ekonomi
Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat.

2.1.4. Indikator Etika Kerja

Menurut Asifudinyang dikutip Alwiyah (2007: 98) indikator etika kerja yaitu:

1. Bertanggung Jawab
Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada didalam perusahaan.
2. Kerja yang Positif
Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya. Setiap orang ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.
3. Disiplin Kerja
Sikap disiplin sudah ditanamkan dalam diri kita semua bahkan semenjak kita lahir didunia. Sikap yang disiplin dalam bekerja, selain akan membuat pekerjaan lebih terorganisir, juga membawa nilai-nilai etika yang baik dilingkungan organisasi saat bekerja.
4. Tekun
Seseorang yang memiliki etika kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus. Ketika etika kerja dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran hukum di tempat kerja menjadi nol.

5. Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras.

2.2. Promosi Jabatan

2.2.1. Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Martoyo (2007:71) Promosi jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority dan responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Lain halnya dengan pendapat Siagian (2009:169) yang mengatakan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa promosi adalah berpindahnya seorang karyawan pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut.

2.2.2. Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Pandi Afandi (2016:19-20) tujuan dari promosi jabatan adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan pengakuan prestasi kerja yang tinggi.
2. Untuk kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin tinggi.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar kinerjanya.
4. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
5. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
6. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap.

Menurut Mangkuprawira (2004:196), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan

Menurut Pandi Afandi (2016: 22-23), faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja.
Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

2. Tingkat pendidikan.
Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik.
3. Tingkat Loyalitas Karyawan.
Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
4. Kejujuran.
Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.
5. Tanggung jawab.
Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.
6. Kepandaian bergaul.
Misalnya jabatan untuk salesman adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan.
7. Prestasikerja.
Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya.
8. Inisiatif dan kreatif.
Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

2.2.4. Jenis-jenis Promosi Jabatan

Perusahaan menetapkan jenis promosi yang berbeda-beda untuk para karyawannya. Hasibuan (2014:113) Mengemukakan beberapa jenis promosi yang dikenal luas saat ini, yaitu :

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seseorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.

2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

Wewenang, tanggung jawab, serta gajinya akan naik.

3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu. Tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab. Tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2010: 67) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:78) berpendapat bahwa "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan". Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output,

kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:83) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan.
2. Motivasi, dukungan yang diterima.
3. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Gibson dan Inancevich (2004:125) kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh:

1. Harapan mengenai imbalan.
2. Dorongan.
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat.
4. Persepsi terhadap tugas.

5. Imbalan internal dan eksternal.
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kinerja.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006: 260) indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah :

1. Kuantitas kerja
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu yaitu kesesuaian kinerja dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan.
4. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

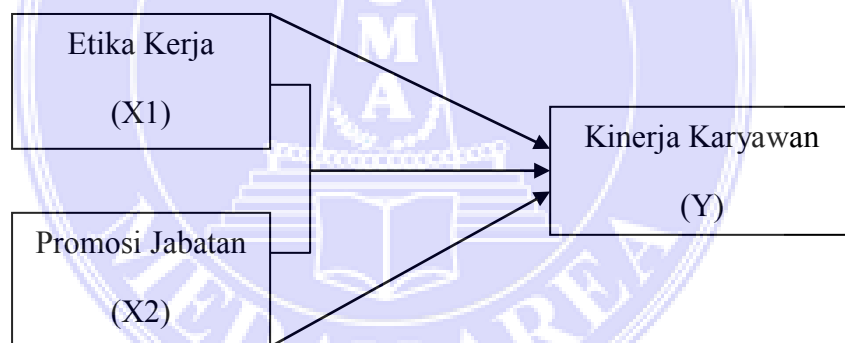
NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agung, Yonathan, syaharuddin (2017)	Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pada Uji-t, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,418 > 1,995) serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5% atau 0,05 yang menunjukkan variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Juliana E. Kawilarang, Lotje Kawet, Yantje Uhing (2017)	Pengaruh komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	Pada Uji-t, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,100 > 1,674) dengan tingkat signifikan 0,003 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata, atau promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Afrida Hayati Ritonga, Angreni Atnei Lubis (2015)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herpinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan	Pada Uji-t, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.375 > 0,683) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel promosi berpengaruh positif dan signifikan (0,001 < 0,05) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

Menurut Hamid (2007:78) Kerangka konseptual merupakan sebuah sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternative solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel etika kerja (X_1) dan Evaluasi Kinerja (X_2) sebagai variabel bebas dan variabel promosi jabatan (Y) sebagai variabel terikat. Di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan tidak saja diukur dari kemampuan meningkatkan kinerja atau profitabilitas suatu perusahaan, namun yang lebih penting lagi keberhasilan dalam membina karyawan agar sikap dan tingkah lakunya sesuai dengan etika yang ada didalam perusahaan. Akan tetapi dalam usaha mencapai tujuan itu, etika kerja mengalami kesulitan, karena pandangan

masing-masing golongan di dunia ini tentang baik dan buruk mempunyai ukuran (kriteria) yang berlainan. Dan apabila seorang karyawan memiliki pemahaman yang tinggi terkait sistem nilai dan prinsip moral perusahaan, maka akan membantu karyawan tersebut dalam memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan amat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Dari penilaian tersebut dapat diketahui apakah karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai keinginan yang ditetapkan oleh perusahaan demi kelangsungan berjalannya suatu bisnis. Dan pihak perusahaan tentunya akan memberikan penghargaan berupa reward kepada karyawannya apabila ada kemungkinan untuk di promosikan, maka karyawan diberi pendidikan lanjutan atau latihan tambahan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang direncanakan akan diduduki. Dan apabila jabatan yang dipersiapkan untuk karyawan ada yang kosong, maka karyawan telah siap untuk dipromosikan.

3. Pengaruh Etika Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Didalam menentukan kebijakan pemberian reward baik berupa gaji, insentif, serta kenaikan jabatan kepada seorang karyawan, tentunya pimpinan perusahaan menilai hasil kerja dan rasa bertanggung jawab dari para karyawan

yang akan diberi bonus yang dirasa layak menerimanya. Dengan adanya etika kerja diharapkan kinerja karyawan berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, begitu juga pentingnya dilakukan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemindahan pada unit yang sama maupun pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Dengan begitu dari hasil penilaian etika kerja dan penilaian prestasi kerja pimpinan dapat mengetahui apakah seorang karyawan tersebut melaksanakan hasil kerjanya sesuai dengan tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

2.5. Hipotesis

Menurut Punaji (2013: 145) Hipotesis merupakan sebagai pernyataan yang bersifat dugaan (*conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Pernyataan ini selalu diungkapkan dalam bentuk kalimat pernyataan (*declarative statement*), dan menghubungkan baik secara umum maupun secara khusus tentang variabel yang satu dengan variabel lain. Maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo
2. Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo
3. Etika kerja dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan dalam penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016 : 37). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapakah eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Tirta Sibayakindo yang beralamat di jalan Medan-Brastagi, Km.55, Daulu, Brastagi, Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22152. Telp (0628) 91188

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dari bulan Desember 2017 sampai dengan bulan Mei 2018. Untuk lebih jelasnya berikut disajikan tabel dan waktu penelitian.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Des				Jan				Feb				Mar				April				mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																				
2	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
3	Seminar Proposal									■	■	■	■												
4	Pengumpulan Data													■	■	■	■								
5	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■				
6	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 117) Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah karyawan tetap pada PT.Tirta Sibayakindo yang berjumlah 500 Orang.

Pembagian kerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pembagian kerja Karyawan PT.Tirta Sibyakindo Kabupaten Karo

Bagian	Jumlah
CSR Coordinator	45 Karyawan
Manufacturing Area PP,PET,HOD	80 Karyawan
Human Resources (HR)	65 Karyawan
Safety, Healthy, Enviroment (SHE)	35 Karyawan
Plant Controller	30 Karyawan
Logistic	115 Karyawan
Stake Holder	40 Karyawan
Performance	35 Karyawan
Egineering	55 Karyawan
Total	500 karyawan

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:117) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan pengertian sampel yang dikemukakan diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan pengambilan sampel dengan menggunakan simple random sampling dengan menggunakan teknik rumus *slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

1 : Konstanta

e : Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat di hitung besarnya sampel dari jumlah populasi yang ada yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{500}{1 + 500(0,1)^2} = 83$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka ukuran sampel minimal dalam penelitian ini ditetapkan dengan $\alpha = 0,05$ (derajat kepercayaan 95%) maka diperoleh ukuran sampel (n) sebesar 83. Maka pada penelitian ini ditentukan sampel yang berjumlah 83 orang karyawan.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variable. Seorang peneliti dalam mengukur variabel, biasanya menggunakan atau bercermin pada teori atau pendapat-pendapat para pakar yang sudah ada atau bisa juga pendapat sendiri, apabila teori dan pendapat-pendapat tersebut relevan dengan perkembangan keilmuan sekarang ini dan dapat dijamin kualitas keilmiahannya.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Etika Kerja (X1)	Etika Kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. (Muhammad Djakfar, 2013 : 95-96)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab 2. Kerja yang positif 3. Disiplin kerja 4. Tekun 5. Pendidikan 	LIKERT
Promosi Jabatan (X2)	Promosi Jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Martoyo, 2007:71).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman Kerja 2. Tingkat Loyalitas Karyawan 3. Prestasi Kerja 4. Kreatif 5. Tingkat Pendidikan 	LIKERT
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2010: 67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Komitmen Kerja 5. Kemandirian 	LIKERT

3.4. Jenis Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yaitu hasil angket yang diberikan kepada seluruh karyawan PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo
2. Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden di PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo

3.4.2. Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari :

1. Data Primer
Data yang diperoleh langsung dari peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan seluruh karyawan tetap PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo
2. Data Sekunder
Data yang diperoleh dalam bahan yang sudah jadi. Sumber data yang diperoleh melalui berbagai literatur berupa buku-buku, studi pustaka dan internet.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian Kepustakaan (*library Research*)

Pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi buku, literatur dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan beberapa teknik yaitu :

a. Pengamatan (*observation*)

mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap objek yang diselidiki dan mencatat tanpa ikut berpartisipasi langsung. Dalam penelitian ini penulis mengamati seluruh karyawan pada PT.Tirta Sibayakindo Kabupaten Karo

b. Wawancara (*Interview*)

data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan objek penelitian.

c. Angket (*Questionnaire*)

Pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden (nasabah) dengan

menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016 : 172) Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. instrument yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid.

Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun tempat untuk menguji validitas dan realibilitas tersebut adalah di PT.Tirta Sibayakindo. Uji validitas dan reabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 23.00

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian dilakukan dengan program SPSS versi 23.00. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas, ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut. Jika nilai (*Cronbach's Alpha*) diatas 0,6 ini berarti kuesioner tersebut telah reliable dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_1^2 = Varians total

Butir pertanyaan akan ditentukan reabilitasnya sebagai berikut :

a. Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel.

b. Jika *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas dan gejala normalitas.

Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individu dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*. Apakah variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disekitar dan disepanjang garis 45° .

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu

model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$ maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$, maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Selain diukur dengan *grafik scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistic mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi uji statistic yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). model regresi dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi etika kerja terhadap kinerja karyawan

β_2 : Koefisien regresi evaluasi kinerja terhadap kinerja karyawan

x_1 : Etika kerja

x_2 : Promosi Jabatan

e : Standart error

3.7.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji hipotesis terdiri dari uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan uji koefisien determinasi.

a. Uji parsial (uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0,05$)

Kriteria pengujian :

$t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima

$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, H_1 ditolak

b. Uji simultan (uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 5% ($\alpha = 0,05$)

Kriteria pengujian :

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, H_1 ditolak

3.7.4. Analisis korelasi Determinasi (R^2)

Menurut Kurniawan (2014:185) Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi terikat.

Lampiran 1
KUESIONER
PENGARUH ETIKA KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA SIBAYAKINDO KABUPATEN
KARO

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, Saya sangat mengharapkan kerjasamanya untuk mengisi kuesioner ini dengan benar. Kuesioner ini hanya digunakan dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

I. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : a. 20-25 Thn b. 26-30 Thn c. 31-35 Thn d. >35 Thn
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMA b. D3 c. S1 d. S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|-----------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberinilai 5) |
| S | = Setuju | (diberinilai 4) |
| KS | = Kurang Setuju | (diberinilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberinilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberinilai 1) |

III. DAFTAR PERTANYAAN

I. VARIABEL ETIKA KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Bertanggung Jawab						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2	Saya tidak pernah menunda waktu dalam bekerja					
Kerja Yang Positif						
1	Saya mampu bekerja sama dengan atasan dan teman sekerja					
2	Lingkungan pekerjaan saya membebaskan saya berfikir yang positif					
Disiplin Kerja						
1	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
2	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
Tekun						
1	Sebagai seorang karyawan saya tekun dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Sebagai karyawan saya sudah melakukan pekerjaan dengan baik					
Pendidikan						
1	Pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja					
2	Materi pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya					

II. VARIABEL PROMOSI JABATAN (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pengalaman Kerja						
1	Menurut saya, perusahaan sudah melihat pengalaman kerja terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan					
2	Menurut saya, pengalaman yang diperoleh selama masa kerja, dapat mendukung proses penempatan kerja					
Tingkat Loyalitas Karyawan						
1	Sebagai karyawan PT.Tirta Sibyakindo saya mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan					
2	Sebagai karyawan PT.Tirta Sibyakindo saya mampu meningkatkan produktivitas kerja					
Prestasi Kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan					
2	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan					
Kreatif						
1	Saya mampu berfikir kreatif					
2	Saya mampu memberikan ide-ide baru agar lebih semangat dalam bekerja					
Tingkat Pendidikan						
1	Menurut saya, penempatan jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan					
2	Menurut saya, Pemegang jabatan yang ada sesuai dengan keahlian masing-masing					

III. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas Kerja						
1	Saya mempunyai target kerja yang harus dicapai dalam satu priode					
2	Saya mempunyai target kerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
Kualitas Kerja						
1	Saya selalu bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan					
2	Sayajarang membuat kesalahan dalam bekerja					
Ketepatan Waktu						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya selalu berusaha memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja					
Komitmen Kerja						
1	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja					
Kemandirian						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa menyusahkan orang lain					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

***Terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih**

Lampiran II
Hasil Jawaban Responden

Variabel Etika Kerja (X1)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	46
4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	3	41
5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
8	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	38
9	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
13	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	39
14	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
15	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
16	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	43
17	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	43
18	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	45
19	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	45
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
21	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
24	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
25	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
30	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
31	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
33	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
34	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	41
35	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41
36	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
37	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
38	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
39	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44

40	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46
41	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
43	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
44	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	44
45	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
46	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
50	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
51	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
52	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	42
53	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
54	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
55	5	5	5	1	4	4	4	4	1	1	34
56	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
57	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
58	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
59	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
60	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
61	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
62	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46
63	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
64	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
65	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
66	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
67	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
68	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	35
69	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	40
70	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
71	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	39
72	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
73	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
74	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
75	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	46
76	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
77	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
78	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
79	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	42
80	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
81	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
82	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46

83	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Variabel Promosi Jabatan (X2)

NO	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL
1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
2	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	40
3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	44
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	43
6	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	45
7	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	39
8	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
11	3	3	5	5	4	4	5	3	5	5	42
12	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
13	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
15	3	3	4	5	4	4	5	3	5	4	40
16	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
17	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	45
18	3	3	4	5	4	4	5	3	5	5	41
19	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	44
20	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	42
21	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	33
22	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	42
23	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
24	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
25	5	3	1	4	5	4	4	4	5	4	39
26	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	41
27	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
28	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	42
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
30	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
33	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
34	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	42
35	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	41
36	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
37	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	40
38	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	43

39	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	41
40	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
41	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
42	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	38
43	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	35
44	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
45	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
46	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	39
47	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
48	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	39
49	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
50	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
51	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
53	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
54	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
55	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	30
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
57	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
58	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
59	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
60	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
61	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
62	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	41
63	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
64	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	43
65	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	40
66	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
67	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4	41
68	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35
69	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	42
70	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	39
71	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	36
72	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	40
73	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	43
74	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	42
75	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
76	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
77	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
78	2	3	5	5	4	4	4	4	3	4	38
79	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
80	4	4	4	3	2	3	3	4	5	5	37
81	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	41

82	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
83	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	44

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	P21	P22	P23	P23	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	42
6	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	41
7	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	41
8	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	38
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
12	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	42
13	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	43
14	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	41
16	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	44
19	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
20	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
23	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	41
24	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	45
25	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
27	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	39
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
29	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
30	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
31	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
32	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40
33	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
34	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39

36	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
37	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	39
38	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
39	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
40	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	43
41	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
42	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	39
43	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
44	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
45	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
46	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	43
47	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
48	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
49	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
50	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
52	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
53	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
54	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
55	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
56	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	45
57	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
58	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
59	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
60	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
61	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
62	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
63	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	38
64	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
65	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
66	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
67	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
68	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35
69	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	43
70	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
71	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
72	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
73	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
74	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
75	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
76	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
77	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
78	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40

79	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
80	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	43
81	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
82	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
83	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	41

Lampiran III
Hasil Pengolahan Data SPSS

1. Frekuensi Jawaban Responden

a. Frekuensi Variabel Etika Kerja

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	50	60.2	60.2	62.7
	Sangatsetuju	31	37.3	37.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	52	62.7	62.7	66.3
	Sangatsetuju	28	33.7	33.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	51	61.4	61.4	63.9
	Sangatsetuju	30	36.1	36.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	1.2	1.2	1.2
	KurangSetuju	5	6.0	6.0	7.2
	Setuju	53	63.9	63.9	71.1
	Sangatsetuju	24	28.9	28.9	100.0

Total	83	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	45	54.2	54.2	59.0
	Sangatsetuju	34	41.0	41.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	11	13.3	13.3	13.3
	Setuju	43	51.8	51.8	65.1
	Sangatsetuju	29	34.9	34.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	6	7.2	7.2	7.2
	Setuju	44	53.0	53.0	60.2
	Sangatsetuju	33	39.8	39.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	12	14.5	14.5	14.5
	Setuju	42	50.6	50.6	65.1
	Sangatsetuju	29	34.9	34.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	1.2	1.2	1.2
	KurangSetuju	6	7.2	7.2	8.4
	Setuju	35	42.2	42.2	50.6
	Sangatsetuju	41	49.4	49.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	1.2	1.2	1.2
	KurangSetuju	9	10.8	10.8	12.0
	Setuju	37	44.6	44.6	56.6
	Sangatsetuju	36	43.4	43.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

b. Frekuensi Variabel Promosi Jabatan

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	3	3.6	3.6	3.6
	KurangSetuju	24	28.9	28.9	32.5
	Setuju	35	42.2	42.2	74.7
	Sangatsetuju	21	25.3	25.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	1.2	1.2	1.2
	KurangSetuju	17	20.5	20.5	21.7
	Setuju	44	53.0	53.0	74.7
	Sangatsetuju	21	25.3	25.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	1.2	1.2	1.2
	KurangSetuju	2	2.4	2.4	3.6
	Setuju	40	48.2	48.2	51.8

	Sangatsetuju	40	48.2	48.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	52	62.7	62.7	65.1
	Sangatsetuju	29	34.9	34.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	1.2	1.2	1.2
	KurangSetuju	1	1.2	1.2	2.4
	Setuju	49	59.0	59.0	61.4
	Sangatsetuju	32	38.6	38.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	47	56.6	56.6	60.2
	Sangatsetuju	33	39.8	39.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	5	6.0	6.0	6.0
	Setuju	48	57.8	57.8	63.9
	Sangatsetuju	30	36.1	36.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	13	15.7	15.7	15.7
	Setuju	41	49.4	49.4	65.1
	Sangatsetuju	29	34.9	34.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	1.2	1.2	1.2
	TidakSetuju	2	2.4	2.4	3.6
	KurangSetuju	23	27.7	27.7	31.3
	Setuju	30	36.1	36.1	67.5
	Sangatsetuju	27	32.5	32.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	1.2	1.2	1.2
	KurangSetuju	23	27.7	27.7	28.9
	Setuju	36	43.4	43.4	72.3
	Sangatsetuju	23	27.7	27.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

c. Frekuensi Kinerja Karyawan

P21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	11	13.3	13.3	13.3
	Setuju	47	56.6	56.6	69.9
	Sangatsetuju	25	30.1	30.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	5	6.0	6.0	6.0
	Setuju	52	62.7	62.7	68.7
	Sangatsetuju	26	31.3	31.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	4	4.8	4.8	4.8

	Setuju	47	56.6	56.6	61.4
	Sangatsetuju	32	38.6	38.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	15	18.1	18.1	18.1
	Setuju	46	55.4	55.4	73.5
	Sangatsetuju	22	26.5	26.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	7	8.4	8.4	8.4
	Setuju	41	49.4	49.4	57.8
	Sangatsetuju	35	42.2	42.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	5	6.0	6.0	6.0
	Setuju	47	56.6	56.6	62.7
	Sangatsetuju	31	37.3	37.3	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	44	53.0	53.0	56.6
	Sangatsetuju	36	43.4	43.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	37	44.6	44.6	45.8
	Sangatsetuju	45	54.2	54.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	4	4.8	4.8	4.8
	Setuju	46	55.4	55.4	60.2
	Sangatsetuju	33	39.8	39.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

P30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	43	51.8	51.8	53.0
	Sangatsetuju	39	47.0	47.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Hasil Uji Reliabilitas**Etika Kerja (X1)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	10

Promosi Jabatan (X2)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	83	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	10

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

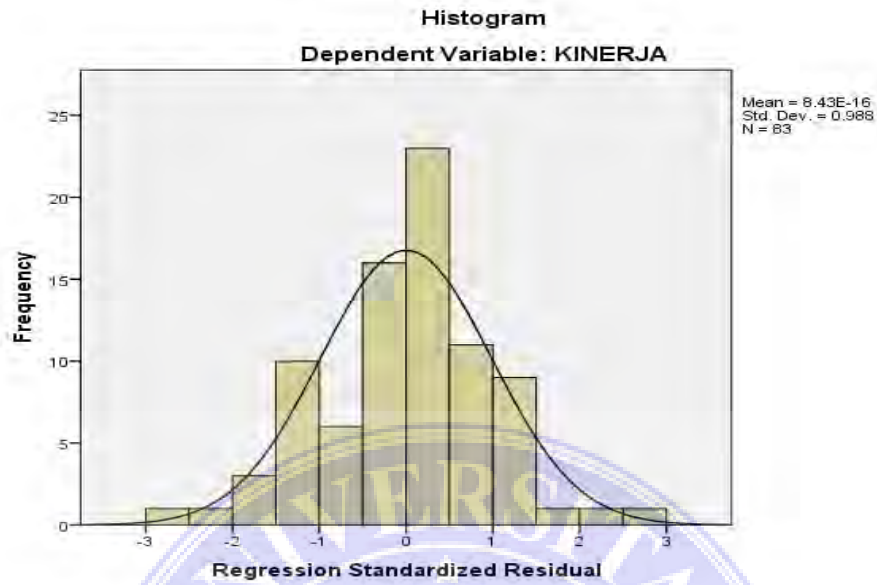
		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

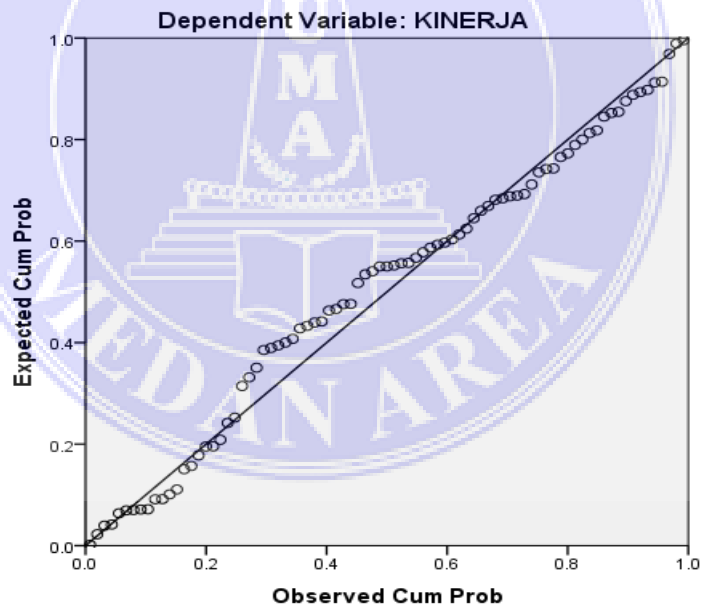
Reliability Statistics

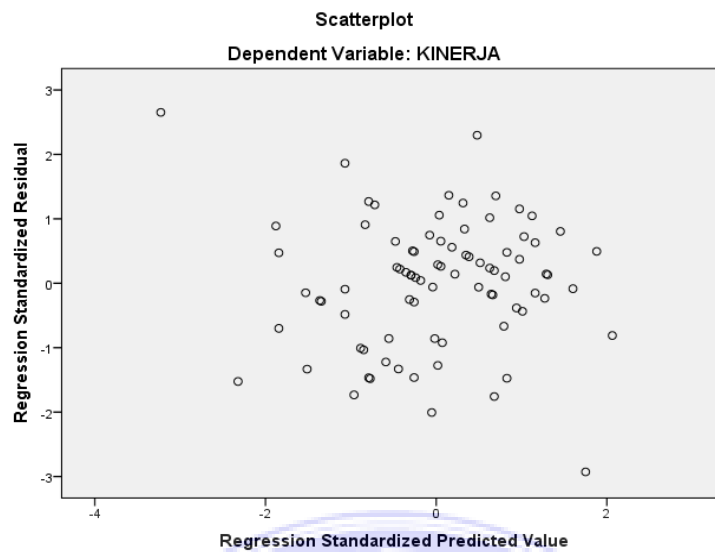
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	10

HASIL UJI ASUMSI KLASIK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





HASIL UJI HIPOTESIS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.460	3.783		4.880	.000		
ETIKA	.308	.093	.345	3.310	.001	.744	1.344
PROMOSI	.276	.085	.339	3.249	.002	.744	1.344

a. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	285.033	2	142.517	21.774	.000 ^b
Residual	523.617	80	6.545		
Total	808.651	82			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PROMOSI, ETIKA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.352	.336	2.55836

a. Predictors: (Constant), PROMOSI, ETIKA

b. Dependent Variable: KINERJA

