

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Meneliti**

##### **1. Sejarah Perusahaan**

Pada akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak dibidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Tahun 1897 mulai digarapnya bidang kelistrikan oleh salah satu perusahaan milik Belanda (NV NIGM) ditandai dengan berdirinya pusat pembangkitan listrik (PLTU) yang berlokasi di Gambir. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang diawal Perang Dunia II. NV NIGM dialihkan ke perusahaan Djawa Denki Jogyosha Djakarta Shisha. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, 10 Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Pada Tahun 1914 Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen berlokasi di Pelabuhan Makassar. Tahun 1925 Dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Je'neberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957. Tahun 1946 dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel

(PLTD) yang berlokasi dibekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N.V.Nederlands Gas *Electriciteit Maatschappy* (N.V.NEGEM). Tahun 1949 Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V.Ovesseese Gas dan *Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappy* (N.V.OGEM). Kemudian Tahun 1957 Pengusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar di nasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain, Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone, dan Palopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-Perusahaan setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT.PLN (persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini. Tahun 1961 PLN.

Pusat membentuk unit PLN Exploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar. Tahun 1973 Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Exploitasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII. Tahun 1975 Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

Pada Tahun 1994 Berdasarkan PP No. 23 Tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT.PLN (Persero) Wilayah VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Tahun 2001 Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi *strategic Business Unit/Investment Centre* dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 01.K/10/DIR/2001 tanggal 08 Januari 2001, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara 11. Tahun 200x Wilayah Sulsel & Sultra. Dan Terakhir Tahun 2006 Berubah menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat.

## **2. Visi, Misi dan Motto**

### **1. Visi**

Menjadi Perusahaan Pengelola Sistem Distribusi Dan Pelayanan Pelanggan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi di Sulawesi Selatan, Barat Dan Tenggara.

### **2. Misi**

- a. Mengelola kegiatan Pendistribusian Tenaga Listrik dan Pembangkitan Isolated dengan jumlah, mutu, dan kehandalan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- b. Mengelola Niaga dan Penjualan Tenaga Listrik untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

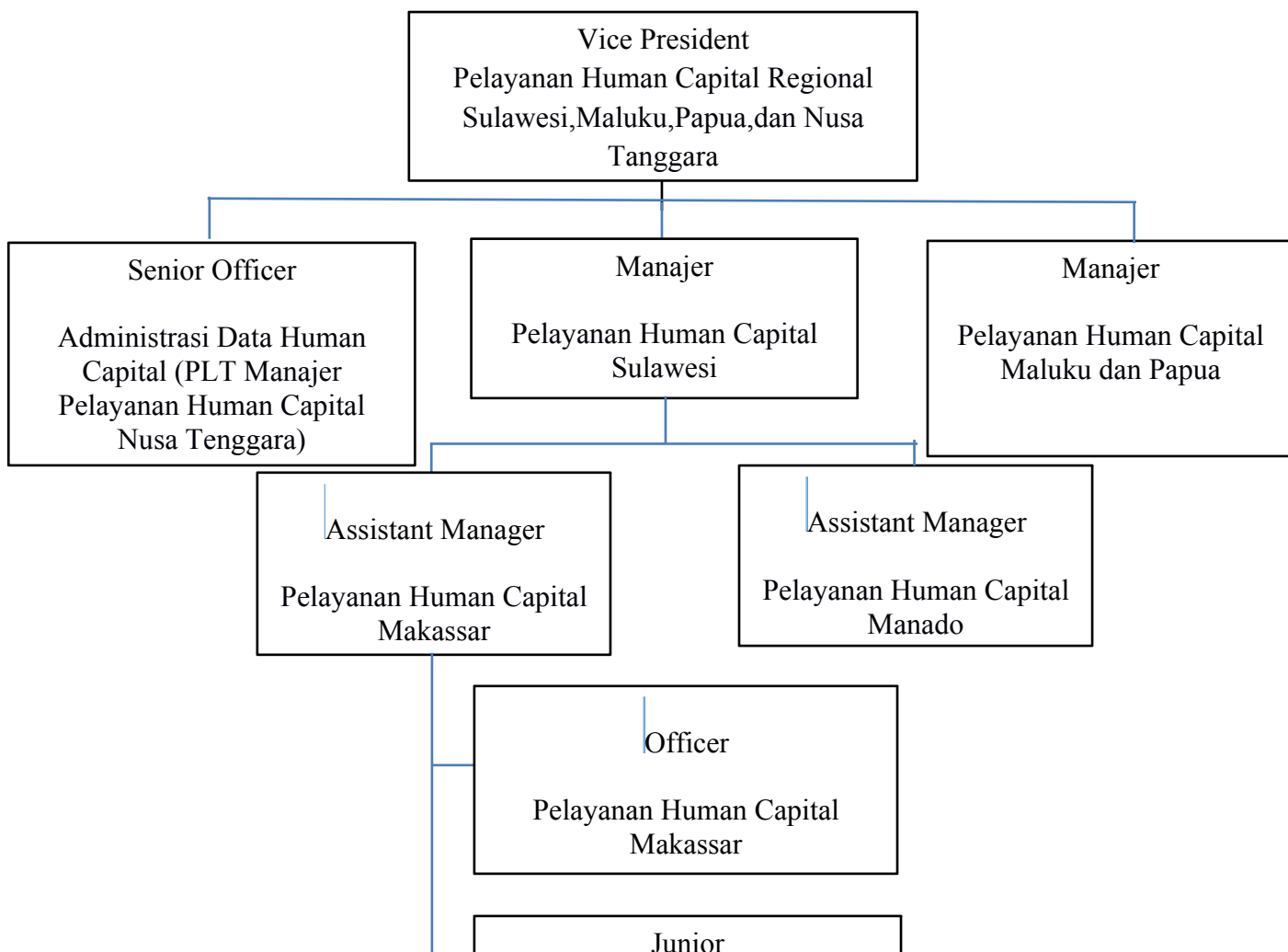
- c. Mengelola pelayanan pelanggan memenuhi kebutuhan dan tingkat kepuasan pelanggan.
- d. Mengelola sumber daya dan asset perusahaan secara efisien, efektif dan sinergis untuk menjamin pengelolaan usaha secara optimal dan memenuhi Good Corporate Governance.

### 3. Motto

PT. PLN memiliki motto dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Motto yang PT. PLN pilih adalah “ **Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik**”. Motto ini dijadikan oleh perusahaan sebagai acuan dan arah gerak para pegawainya.

### 3. Struktur Organisasi

**Gambar 2 Struktur Organisasi**



## 1. Vice President

Vice President Pelayanan Human Capital Regional Sulawesi, Maluku, Papua, dan Nusa Tenggara bertanggung jawab kepada EVP Pelayanan *Human Capital (EVP Human Capital Services)* dalam memimpin, membina, dan mengelola BID Pelayanan Human Capital Regional (Regional Human Capital Services Sub Division) yang meliputi memberikan pelayanan administrasi data dan kesehatan yang prima di wilayah kerjanya, dengan tugas pokok:

- a. Mengelola pelayanan data pegawai dan purnakarya di area kerjanya meliputi data pribadi dan tanggungan, mutasi, kinerja, disiplin pegawai, pendidikan formal, pembelajaran, dan sertifikasi;
- b. mengelola pelayanan dan jaminan kesehatan pegawai dan purnakarya beserta anggota keluarga yang ditanggung di area kerjanya;
- c. mengelola kerja sama instansi pelayanan kesehatan meliputi klinik, rumah sakit, apotek, laboratorium kesehatan, dan third party administration di area kerjanya;
- d. memonitor dan mengevaluasi kesesuaian tagihan kesehatan dan reimbursement pegawai dan purnakarya beserta keluarga yang ditanggung sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- e. memonitor dan mengevaluasi kinerja instansi pelayanan kesehatan di area kerjanya;
- f. memverifikasi tagihan instansi pelayanan kesehatan (klinik, rumah sakit, apotek dan third party administration) dan reimbursement jaminan kesehatan pegawai;

- g. memastikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi atas seluruh proses bisnis di Bidangnya berbasiskan prinsip tata kelola perusahaan yang baik Good Corporate Governance (GCG)), manajemen risiko, dan kepatuhan, termasuk menerapkan check and balance melalui 4 Eyes Principles untuk proses bisnis yang bersifat kritikal dalam kerangka 3 Lines Model.

## 2. **Senior Officer Administrasi Data**

Senior Officer Administrasi Data bertanggung jawab kepada EVP Pelayanan *Human Capital (EVP Human Capital Services)* dalam memimpin, membina, dan mengelola BID Infrastruktur dan Pelayanan Data Human Capital (Human Capital Infrastructure and Data Services Sub Division) yang meliputi mendesain dan mengembangkan infrastruktur pelayanan human capital dan purnakarya berbasis teknologi informasi yang handal dan terintegrasi, memberikan pelayanan data, mengelola sarana komunikasi pelayanan serta monitoring dan evaluasi kinerja dan kualitas pelayanan human capital, dengan tugas pokok:

- a. menyusun desain arsitektur meliputi proses bisnis, prosedur, dan kebutuhan aplikasi pelayanan human capital;
- b. mengelola sistem informasi human capital yang handal dan terintegrasi;
- c. mengelola pelayanan data pegawai dan purnakarya meliputi tapi tidak terbatas pada penginputan data organisasi & data pegawai, administrasi mutasi, kinerja, disiplin pegawai, tanggungan, pendidikan formal, pembelajaran dan sertifikasi, serta pencetakan SK Kepegawaian;

- d. memberikan pelayanan pencetakan Keputusan Direksi diluar Keputusan Direksi tentang mutasi kepegawaian di bidang human capital;
- e. menyusun laporan serta statistik data pegawai;
- f. mengelola kinerja dan kualitas pelayanan *human capital (quality control)*;
- g. mengelola sarana komunikasi pelayanan (permintaan dan komplain) human capital dan purnakarya (Employee Assistance Center (EAC)); dan
- h. memastikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi atas seluruh proses bisnis di Bidangnya berbasiskan prinsip tata kelola perusahaan yang baik Good Corporate Governance (GCG)), manajemen risiko, dan kepatuhan, termasuk menerapkan check and balance melalui 4 Eyes Principles untuk proses bisnis yang bersifat kritikal dalam kerangka 3 Lines Model.

### **3. Manajer Pelayanan**

Manajer Pelayanan bertanggung jawab kepada Vice President Pelayanan Human Capital. Manajer Pelayanan bertujuan Melaksanakan identifikasi, menyiapkan dan memeriksa kelengkapan data terkait penyusunan strategi pengelolaan Pelayanan Data Human Capital, dengan tugas pokok :

- a. Menyiapkan dan memeriksa kelengkapan data terkait pengelolaan pelayanan data *human capital*
- b. Melaksanakan pelayanan data Human
- c. Menyiapkan dan memeriksa kelengkapan data terkait pemutakhiran data pegawai



- d. Melaksanakan pelayanan pencetakan Keputusan Direksi (TLGP) di bidang human capital
- e. Memastikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses bisnis di bidangnya berbasis prinsip tata kelola perusahaan yang baik (good corporate governance), manajemen risiko, dan kepatuhan

#### **4. Assistant Manajer Pelayanan**

Assistant Manajer Pelayanan Melaksanakan identifikasi, menyiapkan dan memeriksa kelengkapan data terkait pengelolaan Pelayanan Human Capital meliputi administrasi data dan pengelolaan pelayanan kesehatan di wilayah kerjanya, dengan Tugas Pokok :

- a. Menyiapkan dan memeriksa kelengkapan data terkait penyusunan laporan pengelolaan data *pegawai* dan purna karya sesuai tanggungjawabnya serta sesuai prosedur pengelolaan sistem informasi Human Capital
- b. Menyiapkan dan memeriksa kelengkapan data terkait pelaksanaan pelayanan pencetakan Keputusan Direksi pada bidang *human capital* di area kerjanya
- c. Menyiapkan dan memeriksa kelengkapan data terkait kerjasama dan mengevaluasi kinerja instansi pelayanan kesehatan (klinik, rumah sakit, apotek, laboratorium kesehatan dan *third party administration*) di area kerjanya
- d. Menyiapkan dan memeriksa kelengkapan data terkait pelaksanaan pelayanan jaminan kesehatan kesehatan pegawai dan purnakarya beserta anggota keluarga yang ditanggung di area kerjanya

- e. Menyiapkan dan memeriksa kelengkapan data terkait pelaksanaan verifikasi tagihan instansi pelayanan kesehatan serta *reimbursement* jaminan kesehatan di area kerjanya
- f. Menyiapkan dan memeriksa kelengkapan data terkait pelaksanaan evaluasi pelayanan kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan di area kerjanya
- g. Menyiapkan dan memeriksa kelengkapan data terkait pelaksanaan evaluasi kelengkapan administrasi klaim BPJS Ketenagakerjaan di area kerjanya
- h. Menyiapkan dan memeriksa kelengkapan data terkait penyusunan laporan pelaksanaan pengelolaan BPPF, BHRK, BPRP, BFSR, dan Bantuan Pendidikan, DPLK
- i. Menyiapkan dan memeriksa kelengkapan data terkait penyusunan laporan absensi pegawai (time eval)

#### **5. Officer Pelayanan dan Junior Pelayanan**

Officer Pelayanan dan Junior Pelayanan *Human Capital* di PT PLN (Persero). Melakukan update data kepegawaian melalui Aplikasi SAP seperti update data pendidikan, data keluarga, personal data, aktivasi mutasi jabatan dan lain lain. Melakukan proses pemberhentian pegawai (pensiun) dan evaluasi time management melalui aplikasi SAP sebagai perhitungan JKP dengan pencapaian n+5 setiap bulannya. Mengelola tagihan dan restitusi kesehatan pegawai, keluarga dan pensiunan melalui aplikasi SAP dan Aplikasi Internal PLN.

#### **B. Hasil Penelitian**

## 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar, Kota Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar, Kota Makassar.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 13 Desember 2023 dan pengembalian kuesioner dilaksanakan pada tanggal 27 Desember 2023,

Karakteristik responden mengurai deskripsi identitas responden menurut sampel yang telah ditetapkan. Salah Satu tujuan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan yang menjadi sampel dalam penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah konsumen PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar, Kota Makassar, yang berjumlah 73 responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Uraian profil responden adalah sebagai berikut

### a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

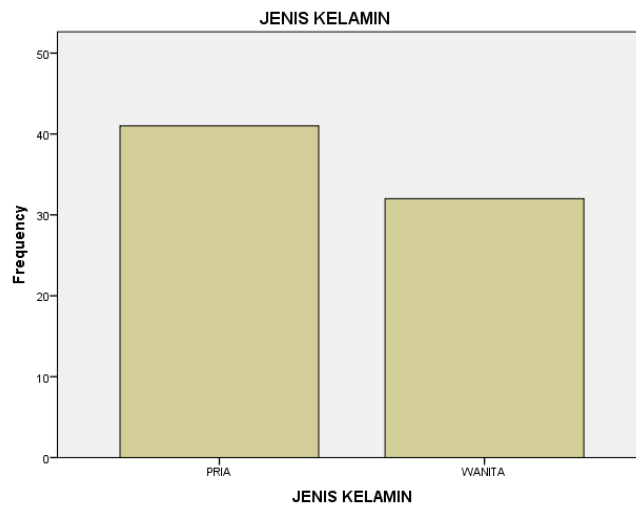
Deskripsi usia responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Adapun kelompok jenis kelamin responden dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 3**  
**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**JENIS KELAMIN**

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| PRIA         | 41        | 56.2    | 56.2          | 56.2               |
| Valid WANITA | 32        | 43.8    | 43.8          | 100.0              |
| Total        | 73        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan Tabel , diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Pria yaitu sebanyak 41 responden (56,2%). Sedangkan responden yang berjenis kelamin Wanita hanya sebanyak 32 responden (43.8%). Data hasil perhitungan deskripsi jenis kelamin responden juga dapat dilihat pada digram berikut di bawah ini

**Gambar 3**  
**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**



b. Karakteristik berdasarkan usia

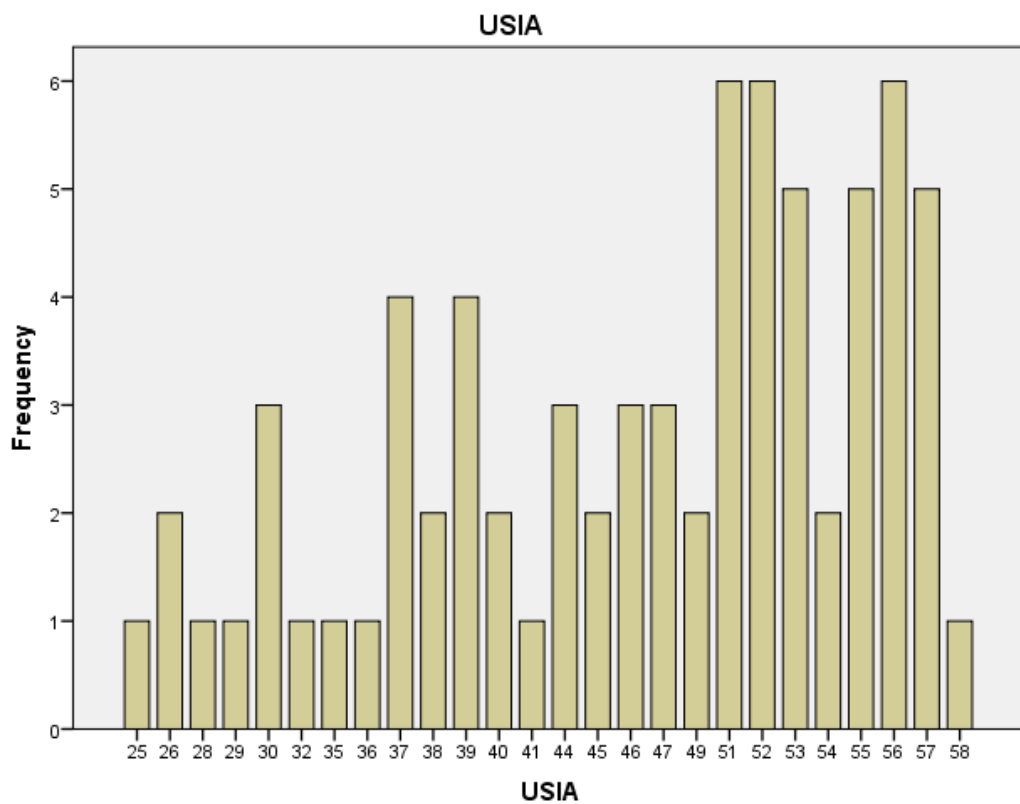
**Tabel 4**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia**

| <b>USIA</b> |               |         |                  |                       |
|-------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
|             | Frequen<br>cy | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|             | 25            | 1       | 1.4              | 1.4                   |
|             | 26            | 2       | 2.7              | 4.1                   |
|             | 28            | 1       | 1.4              | 5.5                   |
|             | 29            | 1       | 1.4              | 6.8                   |
|             | 30            | 3       | 4.1              | 11.0                  |
|             | 32            | 1       | 1.4              | 12.3                  |
|             | 35            | 1       | 1.4              | 13.7                  |
|             | 36            | 1       | 1.4              | 15.1                  |
|             | 37            | 4       | 5.5              | 20.5                  |
| Valid       | 38            | 2       | 2.7              | 23.3                  |
|             | 39            | 4       | 5.5              | 28.8                  |
|             | 40            | 2       | 2.7              | 31.5                  |
|             | 41            | 1       | 1.4              | 32.9                  |
|             | 44            | 3       | 4.1              | 37.0                  |
|             | 45            | 2       | 2.7              | 39.7                  |
|             | 46            | 3       | 4.1              | 43.8                  |
|             | 47            | 3       | 4.1              | 47.9                  |
|             | 49            | 2       | 2.7              | 50.7                  |
|             | 51            | 6       | 8.2              | 58.9                  |
|             | 52            | 6       | 8.2              | 67.1                  |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 53    | 5  | 6.8   | 6.8   | 74.0  |
| 54    | 2  | 2.7   | 2.7   | 76.7  |
| 55    | 5  | 6.8   | 6.8   | 83.6  |
| 56    | 6  | 8.2   | 8.2   | 91.8  |
| 57    | 5  | 6.8   | 6.8   | 98.6  |
| 58    | 1  | 1.4   | 1.4   | 100.0 |
| Total | 73 | 100.0 | 100.0 |       |

Berdasarkan Tabel , diketahui bahwa mayoritas responden berusia 51 tahun, 52 tahun dan 56 tahun yaitu sebanyak 6 responden. Sementara minoritas responden berusia 25 tahun, 28 tahun, 29 tahun, 32 tahun, 35 tahun, 36 tahun, 41 tahun dan 58 tahun yaitu sebanyak 1 responden . Data hasil perhitungan deskripsi usia responden juga dapat dilihat pada diagram di bawah ini.

**Gambar 4**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia**



## 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan tentang item-item remunerasi yang terdiri dari variabel kualitas Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Etika Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 73 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden masing variabel akan didasarkan pada tentang skor jawaban.

**Tabel 5**  
**Deskripsi Analisis Variabel Motivasi Kerja**  
**X1**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3.4   | 4         | 5.5     | 5.5           | 5.5                |
| 3.6   | 1         | 1.4     | 1.4           | 6.8                |
| 3.8   | 6         | 8.2     | 8.2           | 15.1               |
| 4.0   | 12        | 16.4    | 16.4          | 31.5               |
| 4.2   | 12        | 16.4    | 16.4          | 47.9               |
| 4.4   | 19        | 26.0    | 26.0          | 74.0               |
| 4.6   | 13        | 17.8    | 17.8          | 91.8               |
| 4.8   | 3         | 4.1     | 4.1           | 95.9               |
| 5.0   | 3         | 4.1     | 4.1           | 100.0              |
| Total | 73        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan Tabel, Total *Frequency* pada penelitian ini berjumlah 73, total *Percent* 100%, *Valid Percent* 100% dan *Cumulative Percent* 100% dengan ini dapat dinyatakan deskripsi analisis variabel motivasi kerja valid, variabel motivasi menunjukkan frekuensi terbesar yaitu skor 4.4 dengan 19 Frekuensi / 26.0%, sedangkan frekuensi terkecil yaitu skor 3.6 dengan 1 frekuensi / 1.4 %. Rujukan ini kemudian menjelaskan bahwa pemimpin Perusahaan selalu melibatkan

karyawannya untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan Perusahaan yang mendorong karyawan dapat memahami spesifikasi pekerjaan sehingga dapat dengan mudah untuk dilaksanakan dan bersungguh-sungguh dalam mencapai target pekerjaan, dibutuhkan pula kerja sama tim devisi yang baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

**Tabel 6**  
**Deskripsi Analisis Variabel Disiplin Kerja**  
**X2**

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3.4       | 6         | 8.2     | 8.2           | 8.2                |
| 3.6       | 6         | 8.2     | 8.2           | 16.4               |
| 3.8       | 4         | 5.5     | 5.5           | 21.9               |
| 4.0       | 19        | 26.0    | 26.0          | 47.9               |
| Valid 4.2 | 18        | 24.7    | 24.7          | 72.6               |
| 4.4       | 11        | 15.1    | 15.1          | 87.7               |
| 4.6       | 7         | 9.6     | 9.6           | 97.3               |
| 5.0       | 2         | 2.7     | 2.7           | 100.0              |
| Total     | 73        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan Tabel, Total *Frequency* pada penelitian ini berjumlah 73, total *Percent* 100%, *Valid Percent* 100% dan *Cumulative Percent* 100% dengan ini dapat dinyatakan deskripsi analisis variabel disiplin kerja valid, variabel motivasi menunjukkan frekuensi terbesar yaitu skor 4.0 dengan 19 Frekuensi / 26.0%, sedangkan frekuensi terkecil yaitu skor 5.0 dengan 2 frekuensi / 2.7 %. Rujukan ini kemudian menjelaskan bahwa karyawan patuh terhadap aturan-aturan perusahaan yang telah diatur oleh perusahaan. Namun terdapat beberapa karyawan melakukan pelanggaran yaitu datang terlambat sehingga mempengaruhi waktu kerja



karyawan, dimana karyawan datang bekerja tidak tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan.

**Tabel 7**  
**Deskripsi Analisis Variabel Etika Kerja**  
**X3**

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3.0       | 2         | 2.7     | 2.7           | 2.7                |
| 3.7       | 5         | 6.8     | 6.8           | 9.6                |
| 4.0       | 15        | 20.5    | 20.5          | 30.1               |
| Valid 4.3 | 18        | 24.7    | 24.7          | 54.8               |
| 4.7       | 19        | 26.0    | 26.0          | 80.8               |
| 5.0       | 14        | 19.2    | 19.2          | 100.0              |
| Total     | 73        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan Tabel, Total *Frequency* pada penelitian ini berjumlah 73, total *Percent* 100%, *Valid Percent* 100% dan *Cumulative Percent* 100% dengan ini dapat dinyatakan deskripsi analisis variabel disiplin kerja valid, variabel motivasi menunjukkan frekuensi terbesar yaitu skor 4.7 dengan 19 Frekuensi / 26.0%, sedangkan frekuensi terkecil yaitu skor 3.0 dengan 2 frekuensi / 2.7 %. Rujukan ini kemudian menjelaskan bahwa kerja sama tim dalam Perusahaan dapat menjamin sukses sebuah pekerjaan dapat mampu efektif dan efisien dalam pengerjaan nya, di butuhkan Kerjasama dengan atasan dan rekan kerja dan yang paling penting bagi karyawan yaitu ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan, fokus pada target

pribadi beserta kelompok atau divisi dalam perusahaan,

**Tabel 8**  
**Deskripsi Analisis Variabel Kinerja Karyawan**

Y

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 3.3       | 5         | 6.8     | 6.8           | 6.8                |
| 3.5       | 6         | 8.2     | 8.2           | 15.1               |
| 3.8       | 7         | 9.6     | 9.6           | 24.7               |
| 4.0       | 16        | 21.9    | 21.9          | 46.6               |
| Valid 4.3 | 19        | 26.0    | 26.0          | 72.6               |
| 4.5       | 9         | 12.3    | 12.3          | 84.9               |
| 4.8       | 7         | 9.6     | 9.6           | 94.5               |
| 5.0       | 4         | 5.5     | 5.5           | 100.0              |
| Total     | 73        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan Tabel, Total *Frequency* pada penelitian ini berjumlah 73, total *Percent* 100%, *Valid Percent* 100% dan *Cumulative Percent* 100% dengan ini dapat dinyatakan deskripsi analisis variabel disiplin kerja valid, variabel motivasi menunjukkan frekuensi terbesar yaitu skor 4.0 dengan 19 Frekuensi / 26.0%, sedangkan frekuensi terkecil yaitu skor 5.0 dengan 2 frekuensi / 2.7 %. Rujukan ini kemudian menjelaskan bahwa prosedur / standar oprasional prosedur yang belaku di Perusahaan dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan dengan karyawan dapat menjalankan jobdeskripsion pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga mudah bagi karyawan dalam menetapkan kerja – kerja efektif dalam

mnyelesaikan tugas tugas pokok Perusahaan, hal ini pula menuntun karyawan untuk meminimalisir kesalahan kesalahan kerja yang dapat menunda waktu penyelesaian tugas divisi/bidang tertentu dan target penyelesaian tugas tugas perusahaan,

**Tabel 9**  
**Diskripsi Variabel Penelitian**

**Descriptive Statistics**

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| MOTIVASI KERJA_X1  | 73 | 3.4     | 5.0     | 4.263 | .3710          |
| DISIPLIN KERJA_X2  | 73 | 3.4     | 5.0     | 4.101 | .3638          |
| ETIKA KERJA_X3     | 73 | 3.0     | 5.0     | 4.400 | .4670          |
| KINERJA KARYAWAN_Y | 73 | 3.3     | 5.0     | 4.170 | .4582          |
| Valid N (listwise) | 73 |         |         |       |                |

Berdasarkan tabel, diketahui *mean* tertinggi ada di variable etika kerja (X3) sebesar 4.400, *Maximum* tertinggi adalah sama setiap variabel, yaitu sebesar 5.0, *minimum* tertinggi yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yaitu dengan nilai 3.4, *Std. Deviation* terbesar ada di variabel Etika Kerja (X3) sebesar 4.670

## 2. Uji Hipotesis

### A. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi liner berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan. *Statistical Package For Social Science (SPSS)* akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda

**Tabel 10**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)          | 1.208                       | .730       |                           | 1.656 | .102 |
| 1 MOTIVASI KERJA_X1 | .269                        | .142       | .218                      | 1.891 | .063 |
| DISIPLIN KERJA_X2   | .063                        | .140       | .050                      | .452  | .653 |
| ETIKA KERJA_X3      | .354                        | .108       | .361                      | 3.274 | .002 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN\_Y

Berdasarkan tabel hasil *Output SPSS* maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,208 + 0,269x_1 + 0,063x_2 + 0,354x_3$$

Dalam persamaan regresi linear berganda diatas dapat di jelaskan secara rinci konstanta sebesar 1,208 dengan nilai positif.

Nilai koefisien regresi untuk Motivasi kerja (X1) Sebesar 0,269. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), setiap peningkatan kualitas produk akan memberikan dampak pada meningkatnya kepuasan pelanggan sebesar 0,269 dan nilai Sig. Untuk variabel Motivasi kerja (X1) adalah sebesar  $0,0063 < 0,05$ , maka dari itu hipotesis diterima artinya variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien regresi untuk Disiplin kerja (X2) Sebesar 0,063. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y), setiap peningkatan disiplin kerja tidak memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,063 dan nilai Sig. Untuk

variabel Disiplin kerja (X2) adalah sebesar  $0,0653 > 0,05$ , maka dari itu hipotesis tidak diterima artinya variabel Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien regresi untuk Etika kerja (X3) Sebesar 0,354. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), setiap peningkatan Etika Kerja akan memberikan dampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,354 dan nilai Sig. Untuk variabel Etika kerja (X3) adalah sebesar  $0,0002 < 0,05$ , maka dari itu hipotesis diterima artinya variabel Etika Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### B. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-Tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel, maka ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah indikator/variabel

**Tabel 11**  
**Uji Parsial (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)        | 1.208                       | .730       |                           | 1.656 | .102 |
| 1                 |                             |            |                           |       |      |
| MOTIVASI KERJA_X1 | .269                        | .142       | .218                      | 1.891 | .063 |
| DISIPLIN KERJA_X2 | .063                        | .140       | .050                      | .452  | .653 |
| ETIKA KERJA_X3    | .354                        | .108       | .361                      | 3.274 | .002 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN\_Y

Rumus mencari nilai t tabel adalah sebagai berikut.

$$t \text{ tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 73-3-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025; 69) = \mathbf{1,667}$$

1) Hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel , menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar  $1.891 > 1,667$ . Maka dari itu, hipotesis diterima artinya variabel Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel , menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar  $0,452 < 1,667$ . Maka dari itu, hipotesis tidak diterima artinya variabel Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Hubungan antara variabel Etika Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel , menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Etika Kerja (X3) adalah sebesar  $3.274 > 1,667$ . Maka dari itu, hipotesis diterima artinya variabel Etika kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

C. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F \text{ hitung} < F$

tabel, maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 12**  
**Uji Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 3.609          | 3  | 1.203       | 7.215 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 11.505         | 69 | .167        |       |                   |
|                    | Total      | 15.114         | 72 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN\_Y

b. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA\_X3, DISIPLIN KERJA\_X2, MOTIVASI KERJA\_X1

- 1) Berdasarkan Tabel nilai signifikansi didapatkan nilai Sig. F sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variable Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Etika Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Berdasarkan Tabel nilai F diperoleh nilai  $F_{hitung} = 7.215$ ; sedang  $F_{tabel}$  pada koordinat 3;69 adalah 2.740 Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan *linear* secara signifikan antara variabel Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Etika Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### D. Uji Determinan (Uji R Square)

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel . Seperti pada tabel berikut

**Tabel 13**  
**Uji R Square**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .489 <sup>a</sup> | .239     | .206              | .4083                      |

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA\_X3, DISIPLIN KERJA\_X2, MOTIVASI KERJA\_X1

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa besarnya hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Etika Kerja (X3) (secara simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,489;0,239 hal ini menunjukkan pengaruh kategori kuat.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

Apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$  (maka pernyataan tersebut dinyatakan valid).

Apabila nilai signifikan  $\geq 0,05$  (maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid)

**Tabel 14**  
**Uji Normalitas**

#### Correlations

|                           |                     | MOTIVASI<br>KERJA_X1 | DISIPLIN<br>KERJA_X2 | ETIKA<br>KERJA_X3 | KINERJA<br>KARYAWAN_Y |
|---------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-------------------|-----------------------|
| MOTIVASI<br>KERJA_X1      | Pearson Correlation | 1                    | .327**               | .293*             | .340**                |
|                           | Sig. (2-tailed)     |                      | .005                 | .012              | .003                  |
|                           | N                   | 73                   | 73                   | 73                | 73                    |
| DISIPLIN<br>KERJA_X2      | Pearson Correlation | .327**               | 1                    | .159              | .179                  |
|                           | Sig. (2-tailed)     | .005                 |                      | .180              | .131                  |
|                           | N                   | 73                   | 73                   | 73                | 73                    |
| ETIKA<br>KERJA_X3         | Pearson Correlation | .293*                | .159                 | 1                 | .432**                |
|                           | Sig. (2-tailed)     | .012                 | .180                 |                   | .000                  |
|                           | N                   | 73                   | 73                   | 73                | 73                    |
| KINERJA<br>KARYAWAN_<br>Y | Pearson Correlation | .340**               | .179                 | .432**            | 1                     |
|                           | Sig. (2-tailed)     | .003                 | .131                 | .000              |                       |
|                           | N                   | 73                   | 73                   | 73                | 73                    |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel, Menunjukkan nilai signifikan variable motivasi kerja (X1) sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka pernyataan tersebut di nyatakan valid

Berdasarkan tabel, Menunjukkan nilai signifikan variable disiplin kerja (X2) sebesar  $0,131 > 0,05$ , maka pernyataan tersebut di nyatakan tidak valid

Berdasarkan tabel, Menunjukkan nilai signifikan variable etika kerja (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka pernyataan tersebut di nyatakan valid

## B. Uji Reabilitas

Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka tidak reliable Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  dari  $0,6$  (Priyatno, 2013: 30).

**Tabel 15**  
**Uji Reabilitas**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .618             | 4          |

Berdasarkan tabel diatas, menurut hasil reliability statistics dapat dinyatakan uji reabilitas dinyatakan reable dengan pernyataan nilai Cronbach's Alpha  $0,618 > 0,6$ ,

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memperlihatkan motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UID SULSELRABAR dipengaruhi oleh motivasi

kerja, disiplin kerja dan etika kerja. Dengan memiliki motivasi kerja dan etika kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun disiplin kerja. Meskipun karyawan tidak tepat waktu pada jam masuk kerja, namun karyawan tetap memenuhi Jam Kerja Pegawai (JKP) dengan cara menambah jam kerja lebih lama/lembur. Maka dari itu, motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Motivasi karyawan pada PT. PLN (Persero) terbilang cukup signifikan dan berpengaruh positif dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Di sini yang menjadikan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan adalah karena kesadaran para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang diberikan harus lebih tinggi pula dan karyawanpun menanggapi baik hal ini dikarenakan pada umumnya karyawan akan memilih menerima hal-hal yang bersifat merangsang pekerjaan daripada yang bersifat tekanan. Dalam hal ini, Perusahaan lebih mengarah pada memberikan peringkat sesuai hasil evaluasi kinerja dan kompetensi pegawai setiap semester, memberikan peluang yang sama bagi semua pegawai untuk menduduki jabatan sesuai kompetensinya, menaikkan level atau *grade* pegawai setiap 3 (tiga) tahun, melakukan rotasi atau mutasi pegawai secara berkala, dan memberikan hak-hak pegawai berupa hak cuti, insentif kerja, fasilitas Kesehatan pegawai dan keluarganya. Hal inilah yang menjadi pertimbangan/motivasi oleh seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan pernyataan Kasmir (2016, p,190) bahwa makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011) tentang pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini terbukti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, memberikan pengertian bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Setelah dilakukan analisis regresi linear berganda diperoleh bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sendiri khususnya pada indikator jam masuk kerja. Terlambat bekerja sering ditutupi dengan waktu yang lebih lama saat jam pulang, artinya karyawan sering mengisi waktu kekurangannya dengan menambah waktu kerja/lembur, sehingga beban pekerjaan kantor atau Perusahaan diselesaikan terlebih dahulu sebelum pulang kerja. Namun secara simultan, disiplin kerja berpengaruh signifikan dikarenakan adanya indikator lain selain jam masuk kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan pernyataan Ananta dan

sesilya (2017) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin memiliki 9 dimensi yang diuji, artinya bahwa disiplin kerja dalam hal ini berbicara mengenai jam kerja karyawan. Dimana masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu kerja. Namun, masalah tersebut ternyata tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan masih bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat. Pernyataan M. Bawelle dan J. Sepang (2016) bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI cabang Tahuna. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja bukan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun pernyataan dari A. Setiawan (2013) bahwa Setelah dilakukan perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dikarenakan kinerja sendiri untuk bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien, oleh karenanya disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

#### **4. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero). Hal ini berarti bahwa etika kerja merupakan salah satu variable yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero). Secara parsial, etika kerjamerupakan variable yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. PT. PLN (Persero) menjungjung perilaku sesuai dengan buku pedoman yaitu berperilaku AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adpatif dan Kolaboratif). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan baik etika kerja karyawan pada sebuah Perusahaan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tersebut. Dimana memberikan pengertian bahwa Etika kerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk diterapkan, hal ini dilakukan agar para karyawan memiliki etika yang sama di dalam ruang lingkup kerja. Adanya gambaran etika kerja yang baik maka akan menghasilkan sikap saling menghargai terutama antar sesama pekerja maupun orang-orang yang terlibat di dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan pernyataan (Andiningrum et al., 2019), (Usoh et al.,2020), (Karauwan et al., 2015), (Tambuwun et al., 2018), yang menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat etika kerja karyawan maka hal ini akan diikuti oleh semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, etika kerja yang baik akan membuat rasa nyaman para karyawan di dalam suatu lingkungan kerja.