

**PENGARUH ETIKA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN
(PERSERO) AREA MANADO**

***EFFECT OF ETHICS AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT PLN
(PERSERO) AREA MANADO***

Oleh :

Desry Gerungan¹,

Silvy Mandey²

Mac Donald Walangitan³

**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi**

E-mail:

desri.d.gerungan@gmail.com¹

silvyamandey@rocketmail.com²

Abstrak: PT Perusahaan Listrik Negara merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang membidangi sektor usaha kelistrikan di negara Indonesia. PT. PLN (Persero) sebagai satu-satunya perusahaan penyedia tenaga listrik yang dibentuk oleh pemerintah dan diberi hak serta tanggung jawab untuk mengelola dan mendistribusikan tenaga listrik melalui suatu kuasa usaha. Perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang maksima. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Etika dan Disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Area Manado. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif yaitu untuk mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT PLN (PERSERO) Area Manado. Jumlah populasi adalah 67 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Manado. Etika secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Manado. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado.

Kata kunci: etika, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract: PT Perusahaan Listrik Negara is one of the state-owned companies in charge of electricity business sector in Indonesia. PT. PLN (Persero) is the only power supply company established by the government and given the right to exercise and power power. The company is responsible for providing the maximum service. Factors that may affect employee performance are Ethics and Work Discipline. The purpose of this study is to determine the effect of Ethics And Discipline Work Performance PT PLN PERSERO Area Manado. This type of research is an associative type of research that is to measure two or more variables. Population in this research is employees at PT PLN PERSERO Area Manado. The total population is 66 people. The analysis used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed the existence of ethics and work discipline simultaneously significant to Employee Performance At PT PLN Persero Area Manado. Ethics partially significant effect on Employee Performance At PT PLN Persero Area Manado. Work Discipline is partially significant to Employee Performance At PT PLN Persero Area Manado

Keywords: ethics, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Organisasi adalah suatu sistem yang menghubungkan sumber-sumber daya sehingga memungkinkan pencapaian tujuan atau sasaran tertentu. Pelaksanaan suatu proses pengorganisasi yang sukses akan membuat suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Organisasi yang merupakan alat untuk mencapai tujuan, harus menyusun suatu sistem untuk melakukan tindakan yang ditentukan dengan merancang struktur hubungan antara pekerja, personalia, dan faktor-faktor fisik. Didalam organisasi umumnya sering menghadapi permasalahan seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan lingkungan. Masalah ini merupakan tantangan bagi organisasi agar dapat mencari jalan keluar dan menyesuaikan diri terhadap perkembangan-perkembangan zaman tersebut.

PT Perusahaan Listrik Negara merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang membidangi sektor usaha kelistrikan di negara Indonesia. PT. PLN (Persero) sebagai satu-satunya perusahaan penyedia tenaga listrik yang dibentuk oleh pemerintah dan diberi hak serta tanggung jawab untuk mengelola dan mendistribusikan tenaga listrik melalui suatu kuasa usaha. Perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang maksima. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Etika dan Disiplin kerja.

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. berdasarkan pendapat di atas, maka 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.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dala suatu organisasi. Dalam organisasi pasti sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Tabel 1 Tingkat Pendidikan Karyawan

No	Karakteristik Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentasi (%)
Pendidikan Terakhir :			
1.	Sekolah Menengah Pertama	7	10,45%
2.	Sekolah Menengah Atas	18	26,86%
3.	Diploma	15	22,39%
4.	Sarjana	27	40,3%
Total		67	100%

Sumber : Data Kuesoner, 2017

Tabel 1 menunjukkan deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir. Responden yang paling sedikit yaitu yang berpendidikan SMP yang berjumlah 7 orang sedangkan responden paling banyak yaitu yang berpendidikan Sarjana yang berjumlah 27 orang. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul penelitian ini yaitu “*Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Area Manado*”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan etika dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN PERSERO Area Manado.
2. Mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan etika secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN PERSERO Area Manado.
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN PERSERO Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2009) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko 2001:4). Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk di daya gunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi

dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi.

Etika

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsi moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam. Tujuan etika kerja dalam pandangan filsafat ialah mendapatkan ide yang sama bagi seluruh manusia di setiap waktu dan tempat tentang ukuran tingkah laku yang baik dan buruk sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran manusia. Akan tetapi dalam usahamencapai tujuan itu, etika kerja mengalami kesulitan, karena pandangan masing-masing golongan di dunia ini tentang baik dan buruk mempunyai ukuran (kriteria) yang berlainan (Bertens, 2000).

Disiplin Kerja

Hasibuan (2006:444) bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011:825) bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Dewi, Rodhiyah dan Susanta (2015) Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas karyawan. Budaya organisasi yang sesuai dan etika kerja yang baik akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT SAI Indonesia Cabang Semarang. Teknik penelitian eksplanatory, menggunakan teknik sensus (sampel jenuh) terhadap 53 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif dengan melalui uji validitas, dan uji reliabilitas. Sementara analisis data di lakukan dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana, regresi linier berganda, t-test dan F test menggunakan program SPSS. Simpulan, secara keseluruhan budaya organisasi dan etika kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan berada dalam kategori sangat baik, tetapi masih terdapat indikator yang berada di bawah nilai rata-rata. Budaya organisasi dan etika kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Disarankan agar pimpinan dapat memberikan bimbingan dan pembinaan bagi para karyawan serta memberikan motivasi kerja dan penghargaan atas hasil kerja mereka. Melakukan pendekatan kepada karyawan untuk berperan aktif dalam memelihara peralatan kantor dan pemberian pelatihan agar karyawan lebih terampil dan berinisiatif dalam bekerja

Penelitian Erika (2016) Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang sebagai sampel penelitian. Data diolah menggunakan SPSS for Windows versi 16.00. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Tumilaar (2015), Disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Kepemimpinan dan motivasi juga tidak kalah

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 45 karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang hasil kinerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala Sugiyono (2011:36).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT PLN PERSERO Area Manado. Sementara waktu penelitian selama 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT PLN PERSERO Area Manado. Jumlah populasi adalah 67 orang.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variable dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2011) Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Nilai Konstanta
X ₁	=	Etika
X ₂	=	Disiplin Kerja
β ₁ , β ₂	=	Koefisien

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Etika (X ₁)	X _{1,1}	0,000	Valid	0,714	Reliabel
	X _{1,2}	0,000	Valid		
	X _{1,3}	0,000	Valid		
	X _{1,4}	0,002	Valid		
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2,1}	0,000	Valid	0,746	Reliabel
	X _{2,2}	0,000	Valid		
	X _{2,3}	0,000	Valid		
	X _{2,4}	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1,1}	0,000	Valid	0,745	Reliabel
	Y _{1,2}	0,000	Valid		
	Y _{1,3}	0,000	Valid		
	Y _{1,4}	0,003	Valid		

Sumber : Data olahan SPSS, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

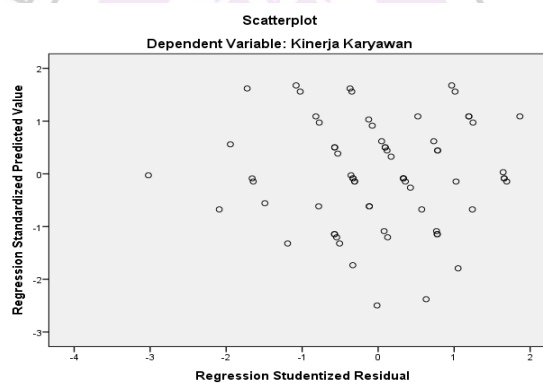
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Etika	.906	1.104
Disiplin Kerja	.906	1.104

Sumber : Data olahan SPSS,2017

Berdasarkan hasil diatasdapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Etika (X_1) dan Disiplin Kerja(X_2) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

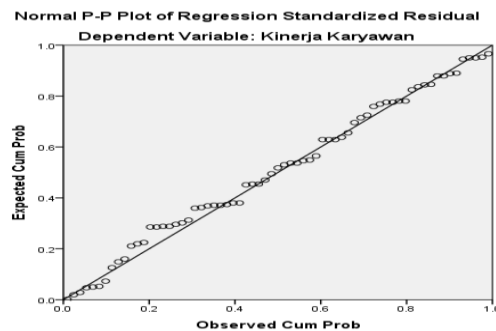
Uji Heterokedastisitas

Gambar 1.Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data olahan SPSS

Gambar diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber : Data olahan SPSS, 2017

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	15.888	2.658
Etika	-.325	.140
Disiplin Kerja	.361	.124

Sumber : Data olahan SPSS,2017

Persamaan regresi $Y = 15,888 - 0,325 X_1 + 0.361 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Etika (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan(Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 15,888 memberikan pengertian bahwa jika Etika (X_1) dan Disiplin Kerja(X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 15,888 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Etika (X_1) sebesar - 0,325 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Etika (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 0,325 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.361 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.361 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis F

Tabel 5. Uji Hipotesis F

F	Sig.
5.387	.007 ^b

Sumber : Data olahan SPSS, 2017

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,007 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Etika (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Uji hipotesis

Tabel 6 Uji Hipotesis t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	5.977	.000
Etika	-2.320	.024
Disiplin Kerja	2.922	.005

Sumber : Data olahan SPSS

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,024 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Etika (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja (X_2) signifikansi p-value =

$0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Tujuan etika kerja dalam pandangan filsafat ialah mendapatkan ide yang sama bagi seluruh manusia di setiap waktu dan tempat tentang ukuran tingkah laku yang baik dan buruk sejauh yang dapat di ketahui oleh akal pikiran manusia. 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. Berdasarkan pendapat di atas, maka 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. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Erika (2016) yang menemukan bahwa Etika berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Manansal (2016) yang menemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian, ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero Area Manado.
2. Etika secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero Area Manado.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero Area Manado.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. Mengingat Etika dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero Area Manado. Maka PT PLN Persero Area Manado harus memperhatikan faktor Etika dan disiplin kerja.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Etika, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan
3. Dalam penelitian ini yang di teliti hanya terbatas pada pengaruh Etika dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bertens. 2000. *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks
- Dewi, Rodhiyah dan Susanta. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT SAI Indonesia Cabang Semarang. *ejournal-s1.undip.ac.id*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Semarang. Di akses tanggal 4 Mei 2017.
- Erika. 2016. Pengaruh Etika kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN PERSERO (Studi Terhadap Karyawan PT PLN Persero Kota Malang). *jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/2766/2482*. Jurnal Universitas Brawijaya. Malang. Di akses tanggal 4 Mei 2017.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*,Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Tumilaar 2015 Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT. *Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015*, Hal. 787-797

