

**PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP TINGKAT
KEPUASAN KERJA DI PT PLN (PERSERO) ULP
MANADO UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

**MIRACLELIA G.K MONANGIN
NIM 21 053 218**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2025**

Miraclelia G.K. Monangin, 2025 **“Pengaruh Etika Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara”** Di bawah bimbingan Willem Gilbert Pomanatow, SE.,M,SI dan Precylia Ribka Raming, SE., MM

ABSTRAK

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi adalah prioritas, dan salah satu prediktor utamanya adalah penerapan etika kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara. Etika kerja menjadi aspek fundamental dalam organisasi karena berfungsi sebagai pedoman perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, yang pada akhirnya berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan dimana 50 responden yang merupakan seluruh populasi pegawai PT PLN (Persero) ULP Manado Utara sedangkan sampel yang didapatkan sebanyak 34 responden menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat dengan persamaan regresi $Y=14,343+0,587=X$. Ini membuktikan terjadinya pengaruh yang positif sedangkan indikator yang harus diperbaiki kurangnya tanggung jawab kerja pegawai, rendahnya kedisiplinan waktu dalam pelaksanaan tugas, menurunnya semangat serta ketekunan kerja, dan adanya indikasi ketidakpuasan finansial pada sebagian pegawai pelayanan teknik (outsourcing) yang belum berstatus pegawai tetap. Saran yang penelitian berikan yaitu, perusahaan sebaiknya memperkuat sistem absensi digital dan pengawasan jam kerja untuk meningkatkan kedisiplinan dan mengadakan Pelatihan, pembinaan, dan apresiasi atas kinerja yang baik dapat memperkuat motivasi pegawai untuk menunjang kepuasan kerja.

Kunci : Pengaruh, Etika Kerja, Kepuasan Kerja

Miraclelia G.K Monangin, 2025 " The Influence of Work Ethics on Job Satisfaction at PT PLN (Persero) ULP Manado Utara" Under the supervision of Willem Gilbert Pomanatow, SE., M.Si and Precylia Ribka Rambing, SE., MM

”

ABSTRACT

In the context of human resource management, maintaining a high level of job satisfaction is a priority, and one of the main predictors is the implementation of good work ethics. This study aims to determine the influence of work ethics on the level of employee job satisfaction at PT PLN (Persero) ULP North Manado. Work ethics is a fundamental aspect in the organization because it serves as a guideline for employee behavior in carrying out duties and responsibilities, which is ultimately closely related to job satisfaction. The research method used was quantitative with 50 respondents who were the entire employee population of PT PLN (Persero) ULP North Manado while the sample obtained was 34 respondents using the purposive sampling technique. The results of the study showed that there was a strong relationship with the regression equation $Y=14.343+0.587=X$. This proves the existence of a positive influence while the indicators that must be improved are the lack of employee job responsibility, low time discipline in the implementation of tasks, decreased enthusiasm and perseverance, and indications of financial dissatisfaction in some technical service employees (outsourcing) who are not yet permanent employees. The suggestion provided by the research is that companies should strengthen the digital attendance system and supervision of working hours to improve discipline and hold training, coaching, and appreciation for good performance can strengthen employee motivation to support job satisfaction

Keywords: Influence, Work Ethics, Job Satisfaction

MOTTO

“Kesuksesan berawal dari usaha, kesabaran, dan doa”

“Direndahkan oleh manusia di tinggikan oleh Tuhan. Makin kecil kamu di pandang orang, makin besar cara Tuhan meninggikan kamu”

Janganlah kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.

(Filipi 4:6)

Percayalah Kepada TUHAN dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar pada pengertianmu sendiri. Akuilah Dia dalam segala lakumu, maka Ia akan meluruskan jalanmu.

(Amsal 3:5-6)

Kupersembahkan Karya ini untuk :

Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa menganugerahkan kasihNya dan kemurahanNya serta menyatakan perbuatanNya yang ajaib.

Papa dan Mama, Adik-adik, serta Keluarga besar tercinta, untuk segala motivasi, kasih sayang, doa dan pengorbanan demi keberhasilan saya

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh Miraclelia G.K Monangin
Telah di periksa dan di setujui untuk diuji.

Manado September 2025

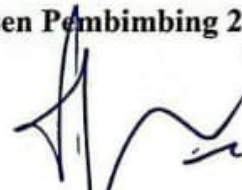
Disetujui,

Dosen Pembimbing 1



Willem Gilbert Pomantow, SE.,M.Si
NIP. 196511191990031003

Dosen Pembimbing 2



Precylia Ribka Raming, SE., MM
NIP. 198706192019032012

Ketua Panitia



Juliet P. T. Makinggung, SE.,M.Si
NIP. 197307222002122001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP TINGKAT KEPUASAN DI PT.
PLN (PERSERO) ULP MANADO UTARA**

Oleh

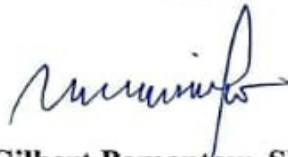
MIRACLELIA G.K MONANGIN

NIM. 21 053 218

Telah Dipertimbangkan Didepan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai Salah
Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh
Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada tanggal, September 2025

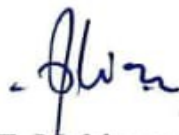
Ketua Penguji 1



Willem Gilbert Pomantow, SE, MSi

NIP. 196511191990031003

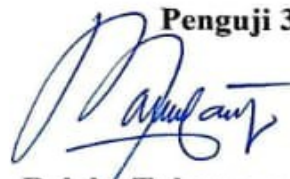
Penguji 2



Juliet P. T. Makinggung, SE.,M.Si

NIP. 197307222002122001

Penguji 3



Rolyke Tulangow, SE.,M.SSi

NIP. 196604141994031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Diana Roweina S Maramis, SE.,M.Si

NIP. 197209152002122001

 POLITEKNIK NEGERI MANADO 					
FORMULIR	FM-203 ed.A rev.0	ISSUE: A	Issued: 26-02-2020	UPDATE: 0	Updated: 00-00-0000

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Miraclelia G.K Monangin

NIM : 21053218

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi: DIV Manajemen Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Tingkat kepuasan Kerja Di PT.
PLN (Persero) ULP Manado Utara

Pernyataannya adalah bahwa skripsi dalam bentuknya saat ini adalah hasil dari karya penulis sendiri, tanpa sumber eksternal berkontribusi atau mengungkapkan data apa pun, dan semua upaya semata-mata difokuskan pada memproduksi makalah akademik selain yang disebutkan dalam kutipan dan/atau dalam daftar pustaka. Oleh karena itu, surat pernyataan ini saya buat, jika di kemudian hari terbukti bahwa karya ini adalah milik orang lain baik yang diterbitkan maupun untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, saya siap untuk ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku dan bersedia gelar akademik saya dicabut.

Manado, September 2025

Yang membuat pernyataan,

Miraclelia G.K Monangin

NIM 21 053 218

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Miraclelia G.K Monangin
NIM : 21 053 218
Tempat, Tanggal Lahir : Koyawas, 09 Febuari 2004
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Jalan Raya Politeknik
Nama Ayah : Stenly Monangin
Nama Ibu : Seflyn Celine Kumolontang
Alamat Orang Tua : Jaga II Karumenga Langowan Sulawesi Utara
Judul Skripsi : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan
Kerja Di PT. PLN (Persero) ULP Manado Utara.
Dosen Pembimbing : 1. Willem Gilbert Pomantow, SE.,M,Si
2. Precylia Ribka Raming, SE., MM
Dosen Penguji : 1. Willem Gilbert Pomantow, SE.,M,Si
2. Juliet P. T. Makinggung, SE.,M.Si
3. Rolyke Tulangow, SE.,M.Si

Manado, September 2025

Mahasiswa

Foto ukuran
4x6

Miraclelia G.K Monangin

21053218

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur Penuli panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas anugerah, kasih, dan karunia-Nya, sehingga Penulis mampu menyelesaikan proposal penelitian ini dengan baik dan tepat waktu sesuai harapan.

Adapun judul dari penelitian ini adalah “ Etika Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara.”

Proposal ini disusun dengan maksud untuk menganalisis pengaruh etika kerja terhadap tingkat kepuasan kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara, serta menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Manajemen di Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa keberhasilan penyelesaian proposal ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, arahan, serta doa dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah memberikan banyak bantuan dalam proses penyusunan hingga penyelesaian laporan skripsi ini :

1. Dra. Maryke Alelo MBA sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Diane Tangian, SH.,M.Si sebagai wakil Direktur Bidang Akademik
3. Selvie R. Kalele , SE.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Umum Dan Keuangan
4. Rudolf Estephanus Golioth Mait, ST.,MT sebagai Wakil Direktur Bidang kemahasiswaan dan Alumni.

5. Juliet P.T. Makinggung, SE.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Perencanaan Dan Kerjasama dan Ketua Panitia Tugas Akhir dan Skripsi serta ketua panitia seminar tugas akhir dan skripsi tahun 2025
6. Diana Roweina S Maramis, SE.,M.Si sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
7. Arifmanuel Kolondam SE.,MM, sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
8. Precylia Ribka Raming, SE., MM sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis dan dosen Pembimbing II dalam menyusun proposal skripsi,
9. Willem Gilbert Pomanatow, SE.,M,SI sebagai Dosen Pembimbing I dalam menyusun proposal dan Pembahas I dalam Seminar Proposal skripsi.
10. Vekky Supit, SE.,M.Si sebagai Panitia Tugas Akhir dan Skripsi serta seluruh panitia tugas akhir dan skripsi tahun 2025.
11. Ka'olys sebagai pegawai tante uli selaku cleaning service Jurusan Administrasi Bisnis yang senantiasa membantu penulis serta Seluruh Tenaga Kependidikan Jurusan Administrasi Bisnis.
12. Kepada Papa Stenly, Mama Seflyn, adik Natalia, serta Oma Mien yang sangat penulis kasihi, terima kasih atas doa, motivasi, semangat, serta dukungan baik secara moral maupun material yang senantiasa diberikan dalam proses penyusunan proposal penelitian ini.
13. Kepada kekasih penulis yang senantiasa hadir dalam setiap suka dan duka, selalu setia mendampingi, membantu, serta memberikan dukungan, semangat, dan motivasi yang berarti dalam kelancaran penyusunan proposal skripsi ini.
14. Kepada sahabat-sahabat penulis, yaitu Figita, Valen, Aimee, Moren, Miranda, Kristin, anak cucu sudarah, serta semua pihak yang turut terlibat, terima kasih atas dukungan dan semangat yang senantiasa diberikan dalam proses penyusunan proposal skripsi ini
15. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada diri sendiri atas keteguhan hati, kesabaran, serta usaha yang terus dilakukan dalam menyelesaikan

setiap tantangan. Meski pernah berada pada titik hampir menyerah, namun berkat keyakinan dan kerja keras, akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Manado.

Akhir kata, penulis mengakui bahwa kesempurnaan itu tidak ada, penulis masih melakukan kesalahan dalam menyusun skripsi. Dengan demikian, penulis ingin meminta maaf atas kesalahan yang telah dibuat. Peneliti berharap agar karya tulis ini bisa memberikan manfaat bagi para pembaca dan dapat digunakan sebagai rujukan untuk kemajuan yang lebih baik. Semoga Tuhan Yesus selalu melimpahkan berkat kepada kita semua.

Manado, September 2025

Penulis

Miraclelia G.K Monangin

DAFTAR ISI

COVER.....	i
ABSTRAK.....	ii
<i>ABSTRACK</i>	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan dan Manfaat.	7
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	7
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	9
2.1 Management Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Management Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Etika Kerja	13
2.2.1 Pengertian Etika Kerja.....	13
2.2.2 Fungsi Etika kerja	14

2.2.3 Indikator-indikator Etika kerja	15
2.3 Kepuasan Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja.....	16
2.3.2 Indikator Kepuasan kerja	17
2.4 Hubungan antara Variabel Etika Kerja dan Kepuasan Kerja.....	18
2.5 Hasil Penelitian Terdahulu	19
2.6 Kerangka Berpikir	23
2.7 Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	26
3.2.1 Jenis penelitian.....	26
3.2.2 Metode Penelitian	26
3.3 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.3.1 Jenis Data	27
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.4 Populasi dan Sampel.....	29
3.4.1 Populasi.....	29
3.4.1 Sampel.....	30
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	31
3.5.1 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.6 Pengukuran Variabel	33
3.7 Analisis Data	35
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	35
3.7.2 Total Skor	35
3.7.3 Analisis Instrumen	36
3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	37
3.7.4 Analisis Korelasi.....	39
3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	40
3.7.6 Pengujian Hipotesis	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43

4.1	Gambaran umum perusahaan	43
4.1.1	Sejarah singkat perusahaan	43
4.1.2	Lokasi dan Telepon Perusahaan.....	45
4.1.3	Visi, Misi dan Motto Perusahaan.....	45
4.1.4	Struktur Organisasi.,	46
4.1.5	Uraian kerja (<i>job description</i>).	46
4.2	Hasil Analisis.,	53
4.2.1	Karakteristik Responden.,	53
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	56
4.2.3	Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden	59
4.2.3	Total skor Etika Kerja	62
4.2.4	Uji Validitas Variabel dan Uji Reliabilitas	65
4.3	Pembahasan	73
4.3.1	Etika Kerja PT PLN (Persero) ULP Manado Utara	73
4.3.2	Kepuasan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara	75
4.3.3	Pengaruh Etika Kerja (X) Terhadap Kepuasan kerja (Y)	77
4.3.4	Implementasi.....	78
BAB V	PENUTUP.....	80
5.1	Kesimpulan	80
5.2	Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....		83

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
2. 1	Penelitian Terdahulu	19
3. 1	Jumlah Seluruh Pegawai Pelayanan Teknik (Yantek) PT. PLN (Persero) ULP Manado Utara.....	30
3. 2	Kisi-kisi Instrumen Etika kerja pegawai(X)	31
3. 3	Kisi-kisi Instrumen kepuasan Kerja (Y)	33
3. 4	Bobot jawaban responden	34
3. 5	Rentang Skala Nilai dan Kategori Instrumen Jawaban Responden	37
3. 6	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	40
4. 1	Deskripsi Variabel Etika kerja (X) dan Kepuasan kerja (Y).....	57
4. 2	Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata – Rata Skor Jawaban.....	59
4. 3	Instrumen Jawaban Responden Etika kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara	
4. 4	Instrumen Jawaban Responden Kepuasan kerja (Y) di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara.....	Error! Bookmark not defined.
4. 5	Total Skor Etika kerja (X).....	63
4. 6	Total Skor Kepuasan kerja (Y)	64
4. 7	Uji Reliabilitas Etika Kerja dan Kepuasan kerja.....	68
4. 8	ANOVA	71
4. 9	Uji T.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2. 1	Kerangka berpikir	24
4. 1	Struktur Organisasi PT. PLN ULP (Persero) Manado Utara	46
4. 2	Jumlah Pegawai Yantek Berdasarkan jenis Kelamin.....	54
4. 3	Jumlah Pegawai Yantek	55
4. 4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia	56
4. 5	Total Skor Variabel (X)	63
4. 6	Total Skor Variabel (Y)	65
4. 7	Hasil Uji Validitas Etika Kerja (X).....	66
4. 8	Uji ValiditasVariabel Kepuasan kerja (Y)	67
4. 9	Analisis Korelasi Etika Kerja dan Kepuasan Kerja	69
4. 10	Korelasi	70
4. 11	Gambar Implementasi.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1 Kuesioner Penelitian pertama		86
2 Etika Kerja (X) dari 34 Responden		89
3 Kinerja Karyawan (Y) dari 49 Responden.....		90
4 Total Etika kerja (X) dan Kepuasan kerja (Y)		91
5 Tabel R.....		92
6 Tabel Nilai t		93
7 Dokumentasi		95

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia yang semakin kompetitif di era 5. 0, tenaga kerja menjadi salah satu elemen penting yang menentukan suksesnya sebuah organisasi. Pengelolaan tenaga kerja adalah aspek strategis dari organisasi. Pengelolaan ini seharusnya dilihat sebagai perkembangan dari cara tradisional dalam menangani manusia secara efektif, yang memerlukan pemahaman tentang perilaku manusia dan cara untuk mengelolanya. Ada banyak pandangan mengenai apa itu pengelolaan sumber daya manusia; beberapa menyebutnya sebagai human resource, ada pula yang menyebutnya sebagai manajemen tenaga kerja, dan ada yang mengartikan sebagai pengelolaan sumber daya manusia yang setara dengan personalia serta masalah kepegawaian lainnya. Pengelolaan Tenaga Kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur, mengasah, dan memaksimalkan potensi individu di dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien. Dalam operasional perusahaan, mutu tenaga kerja menjadi salah satu kunci utama untuk meraih keberhasilan. Oleh sebab itu, organisasi perlu memandang pegawai tidak sekadar sebagai sumber daya kerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki nilai, sikap, dan etika yang dapat berpengaruh pada hasil kerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja memiliki makna yang sangat krusial bagi pegawai dan perusahaan, sebab hal ini dapat mencerminkan hasil kerja dari pegawai, apakah

mereka merasa puas atau sebaliknya terhadap atasan dan pekerjaan mereka, yang terlihat dari peningkatan kinerja mereka. Kepuasan dalam pekerjaan dapat menciptakan rasa bahagia dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, karena di dalam diri mereka terdapat kepuasan pribadi. Di sisi lain, perasaan tidak puas terhadap organisasi dapat menghasilkan ketidaknyamanan dan semangat kerja yang menurun. Oleh karena itu, kepuasan dan kesenangan berhubungan erat dengan peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap, perilaku, dan pandangan dari seorang pegawai dalam menjalani tugasnya, di mana kepuasan itu sifatnya individual sehingga bisa berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan lainnya, dan dapat memengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Rasa puas dalam pekerjaan dapat menciptakan perasaan positif yang akan memotivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja pegawai juga menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Rasa puas dalam pekerjaan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bahagia atau tidak bahagia dengan pekerjaannya, termasuk terkait sistem remunerasi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya umumnya akan menunjukkan tingkat loyalitas, produktivitas, serta kontribusi yang lebih tinggi terhadap organisasi

Salah satu hal yang krusial dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah etika kerja, yang menunjukkan sikap, kewajiban, kedisiplinan, serta kejujuran pegawai saat menjalankan tugasnya. PT Perusahaan Listrik Negara (Persero), yang sering disingkat sebagai PLN, merupakan perusahaan milik negara di Indonesia

yang berfokus pada sektor kelistrikan dan berkomitmen untuk memberikan layanan yang memuaskan kepada pelanggan, baik di instansi pemerintah, dunia pendidikan, maupun teknologi. Jika pegawai mengikuti etika dengan baik, suatu organisasi dalam perusahaan dapat mencapai tujuannya. Namun, ketika tujuan perusahaan tidak berhasil tercapai akibat rendahnya etika pegawai, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pelanggan dan pada akhirnya, menghalangi pencapaian visi perusahaan. Dalam situasi pekerjaan teknik, seperti yang dilakukan oleh pegawai Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara. Etika kerja menjadi salah satu elemen fundamental yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. PT PLN (Persero) ULP Manado Utara, sebagai unit yang melayani pelanggan, memiliki posisi strategis dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Karena itu, perusahaan ini menetapkan standar operasional prosedur (SOP) yang mengatur Etika Kerja pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang profesional, efisien, serta sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Adapun Penerapan SOP (Standard Operating Procedure) Etika Kerja yang berlaku di PT. PLN ULP (Persero) Manado Utara mencakup 1. Etika terhadap atasan mengharuskan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan tanggap terhadap permintaan serta arahan dari atasan. 2. Etika terhadap tim kerja meliputi menghargai dan menghormati, berkolaborasi serta saling membantu di dalam tim, serta berkomunikasi dengan jelas dan terbuka. 3. Sikap profesional terhadap pekerjaan antara lain disiplin mengenai jam kerja dan mencapai target yang telah ditentukan, bertanggung jawab atas tugas yang dilakukan, serta menjaga kualitas dan profesionalisme saat bekerja. 4. Etika terhadap perusahaan mencakup

mematuhi aturan dan kebijakan yang ada, serta menggunakan peralatan perusahaan dengan bijak. 5. Sikap terhadap pelanggan adalah memberikan layanan yang terbaik dan profesional, menanggapi keluhan pelanggan dengan cepat dan tepat, serta membangun hubungan yang baik dengan mereka. Etika kerja yang tinggi diharapkan dapat menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan kinerja, dan membentuk lingkungan kerja yang sehat. Kualitas etika kerja berhubungan erat dengan kepuasan pegawai. Hubungan antara etika kerja dan kepuasan pegawai sangat penting untuk diteliti. Etika kerja yang positif dipandang dapat memengaruhi tingkat kepuasan pegawai dengan cara yang baik. Ketika pegawai memegang nilai-nilai kerja yang positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan integritas, mereka cenderung merasakan kebahagiaan dalam pekerjaan yang mereka lakukan, merasa dihargai, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, etika kerja yang buruk bisa mengakibatkan penurunan kepuasan, produktivitas, dan bahkan kesetiaan terhadap perusahaan.

Peneliti melakukan studi mengenai Etika Kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara dan menemukan masalah yang berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Dalam hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa ada kurangnya tanggung jawab dan disiplin di tempat kerja, terutama terkait kepatuhan terhadap waktu, kehadiran, dan penyelesaian tugas. Beberapa pegawai terlihat tidak konsisten dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Misalnya, mengenai ketepatan waktu di jam briefing pegawai yantek yang seharusnya di mulai pukul 08.00 sesuai dengan aturan perusahaan, namun masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat. Selain itu, ada juga masalah tanggung jawab terkait dengan

pencapaian target kerja, seperti dalam kasus pemotongan pohon menghalangi kabel dan tiang listrik yang tidak dikerjakan tepat waktu, sehingga target yang ditetapkan oleh atasan tidak dapat tercapai dalam waktu yang telah ditentukan. Selain itu, motivasi dan ketekunan pegawai masih tergolong rendah. Peneliti melihat bahwa ada sebagian pegawai yang kurang antusias dan tidak bersemangat saat kegiatan apel dan saat bekerja, sementara yang lainnya hanya menjadi penonton rekan-rekan mereka bekerja. Keadaan ini dapat memberi dampak negatif pada kualitas pelayanan perusahaan. Di samping itu, ada pegawai yang merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, mungkin disebabkan oleh beban kerja itu sendiri. Salah satu faktor yang membuat karyawan merasa terbebani adalah keterlambatan dalam pembayaran gaji, yang berdampak pada kepuasan kerja mereka. Gaji adalah salah satu aspek penting yang memengaruhi kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas demi mencapai tujuan tertentu.

Dengan demikian, kualitas kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan pegawai yang merupakan garda terdepan dari perusahaan tersebut. Keterampilan pegawai masih cukup terbatas, dan sikap serta perilaku mereka perlu diperbaiki, di samping itu, dukungan dari pimpinan juga diperlukan. Jika etika kerja berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan tingkat kepuasan pegawai yang positif. Berdasarkan latar belakang yang ada penulis melakukan penelitian dengan judul: *“PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA DI PT PLN (PERSERO) ULP MANADO UTARA”*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan informasi sebelumnya, masalah yang ada dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya tanggung jawab kerja pegawai
2. Kurangnya kedisiplinan waktu pegawai dalam pelaksanaan tugas
3. Rendahnya semangat kerja, dan ketekunan pegawai
4. Ditemukan indikasi ketidakpuasan finansial pada sebagian pegawai pelayanan teknik (outsourcing) yang tidak memiliki status pegawai tetap.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran etika kerja pegawai Yantek di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pegawai Yantek di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara?
3. Apakah etika kerja pegawai Yantek berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara?
4. Bagaimana implementasi etika kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara?

1.4 Tujuan dan Manfaat.

1.4.1 Tujuan Penelitian

- 1). Untuk mengetahui Etika kerja pegawai Yantek di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara
- 2). Untuk mengetahui tingkat kepuasan Kerja Pegawai Yantek di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara
- 3). Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Yantek berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara
- 4). Untuk mengetahui bagaimana implementasi Etika Karyawan yang baik dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai pegawai di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara

1.4.2 Manfaat Penelitian.

Penelitian ini memberikan manfaat kepada:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan Program Diploma IV Administrasi Bisnis, Konsentrasi Manajemen Bisnis, sekaligus sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja yang berkaitan dengan bidang manajemen bisnis. Selain itu, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yang didasarkan pada pertimbangan konseptual maupun kontekstual, sehingga dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Bagi Politeknik Negeri Manado

Proposal ini diharapkan dapat berfungsi sebagai pedoman dalam proses perkuliahan di Politeknik Negeri Manado, khususnya pada Jurusan Administrasi Bisnis. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya bahan referensi yang tersedia di perpustakaan Politeknik Negeri Manado.

3. Bagi Institusi

Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi yang bermanfaat serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan Etika Kerja terhadap Kepuasan kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Manusia

Manajemen merupakan langkah-langkah untuk mengorganisasi, mengatur, mengelola sumber daya manusia, hingga mengontrol agar tujuan dari suatu aktivitas dapat tercapai. Manajemen sangat penting untuk keperluan individu maupun perusahaan. Dengan manajemen yang baik, bisnis dapat tumbuh lebih pesat karena dilaksanakan dengan cara yang terstruktur dan sesuai prosedur.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian langkah yang mencakup penilaian terhadap kebutuhan tenaga kerja, merekrut individu untuk memenuhi tuntutan tersebut, dan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang krusial dengan memberikan dorongan serta penempatan yang sesuai, agar sesuai dengan kebutuhan dan sasaran organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut

Hasibuan dalam Faturachman dan Mubarak (2023) mendefinisikan MSDM sebagai "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Menurut Bintoro et al., (2022) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu

secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sutrisno dalam Wongkar et al., (2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai: Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Hasibuan dalam Faturachman dan Mubarak, (2023) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Secara berbeda, Sedarmayanti dalam Lestari, (2022) mendefinisikan MSDM sebagai suatu pendekatan untuk mengelola masalah sumber daya manusia.

- 1) Karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan.
- 2) Keberhasilan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua orang yang terlibat dalamnya.
- 3) Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial berasal dari budaya yang sama. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dari perencanaan hingga pemberhentian. Semua ini dilakukan dengan tujuan membantu pencapaian tujuan organisasi..

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Pratama (2020:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Edwin B. Filippo dan Malayu S.P Hasibuan dalam (Irawan, 2023) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses menentukan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Dalam proses manajemen sumber daya manusia, perekrutan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah bagian penting dari proses perekrutan karyawan, karena sangat penting untuk menganalisis dan memilih alternatif yang paling sesuai.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian mereka dan memberi mereka alat untuk membantu mereka melakukan pekerjaan mereka. Pelaksanaan adalah fungsi manajemen yang paling penting, menggerakkan seluruh rangkaian proses manajemen. Fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berfokus pada aspek abstrak dari proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan lebih banyak berfokus pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan

karyawan organisasi. Proses memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan tulus untuk mencapai tujuan organisasi secara ekonomis dan efisien dikenal sebagai gerakan.

3) Pengawasan

Pengawasan adalah proses mengatur berbagai faktor perusahaan agar sesuai dengan rencana. Pengawasan adalah proses melacak kegiatan dengan tujuan untuk menentukan harapan yang harus dicapai dan memperbaiki kesalahan. Harapan adalah tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan utama pengawasan ialah memastikan bahwa rencana dilaksanakan. Pengawasan menyeluruh akan mempermudah organisasi untuk mengevaluasi masalah manajemen. untuk memastikan bahwa masalah yang muncul dapat diselesaikan dengan bijak.

4) Motivasi

Motivasi adalah sifat psikologis yang memengaruhi tingkat komitmen seseorang. Faktor-faktor yang mendorong, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu disebut motivasi. Pemberian daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan semua upayanya untuk mencapai kepuasan pribadi juga dikenal sebagai motivasi. Perusahaan pada dasarnya mengharapkan karyawan yang tidak hanya berbakat, berbakat, dan terampil; yang terpenting:

2.2 Etika Kerja

2.2.1 Pengertian Etika Kerja

Etika kerja merupakan seperangkat nilai atau norma yang diterapkan oleh semua pegawai dalam sebuah perusahaan, termasuk para pemimpinnya, saat melaksanakan tugas harian. Sebuah perusahaan yang menjunjung tinggi etika kerja yang baik akan mengandung dan menerapkan nilai-nilai seperti: kejujuran, transparansi, kesetiaan terhadap perusahaan, konsistensi dalam pengambilan keputusan, kolaborasi yang efektif, disiplin, dan tanggung jawab.

Menurut Djakfar dalam (Yanesti, 2018:5) etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Menurut Sinamo dalam (Yanesti, 2018:5) 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. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berkaitan dengan kepuasan dan kinerja pegawai (Jufrizen, et al., 2017). Pemahaman kepuasan kerja (job satisfaction) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja. Gezels dalam (Panggabean, 2012) menyatakan kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”. Sementara (Handoko, 2012) menyatakan kepuasan kerja adalah: “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Selanjutnya (Mathis & Jackson, 2006) menyatakan: “kepuasan

kerja adalah keadaan emosional yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidak puasan kerja muncul saat harapan ini tidak terpenuhi. Sedangkan (Robbins, 2013) menyatakan: “kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Sedangkan menurut Davis dalam (Mangkunegara, 2017) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

2.2.2 Fungsi Etika kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan dalam (Manik, 2017:18) fungsi etika kerja adalah:

a. Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.

b. Penggairah dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

c. Penggerak seperti mesin bagi mobil besar

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut

2.2.3 Indikator-indikator Etika kerja

Berdasarkan pendapat Asifudin yang dikutip (Yanesti, 2018:7-8) 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.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja telah menjadi isu penting berkenaan dengan perkembangan sumber daya manusia dan kepegawaian kontemporer. Isu ini terutama terkait dengan semakin tingginya Pendidikan pegawai dan semakin meningkatnya kebutuhan hidup pegawai itu sendiri, (Sule&Priansa, 2018:169) Menurut Yuniarsih (2017:45), kepuasan kerja merupakan cerminan psikologis pegawai atas hasil pekerjaannya. Tingkat kepuasan individu pada dasarnya dilandasi oleh sistem nilai yang ada di dalam dirinya. Oleh karena itu, ukuran tingkat kepuasan akan berbeda bagi setiap individu. Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Persoalannya adalah bagaimana menentukan ukuran kepuasan kerja. Terhadap pekerjaan dan imbalan yang sama, kepuasan orang dapat berbeda, orang yang satu dapat merasa puas, sedangkan orang lainnya belum mendapatkan kepuasan. (Wibowo, 2015:131). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau

tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya

2.3.2 Indikator Kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:50), terdapat lima indikator utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri

dalam hal ini adalah merupakan aspek yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja. pegawai akan merasa puas apabila pekerjaan yang mereka lakukan bersifat menantang, bermakna, dan sesuai dengan minat serta keterampilan yang dimiliki.

2. Gaji

Gaji atau kompensasi finansial menjadi faktor utama yang berpengaruh terhadap persepsi keadilan dan penghargaan dari atasan terhadap kontribusi kerja pegawai.

3. Pengawasan

Pengawasan mencakup gaya kepemimpinan serta cara atasan dalam memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan kepada bawahannya. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta kepemimpinan yang suportif dan adil, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja.

4. Rekan kerja

Rekan kerja menjadi salah satu indikator penting karena interaksi sosial di tempat kerja memengaruhi kenyamanan dan produktivitas. Hubungan kerja yang harmonis dan adanya kerja sama yang baik antar rekan kerja akan menumbuhkan rasa saling menghargai dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

5. Promosi

kesempatan karyawan untuk naik jabatan atau mendapatkan promosi. Ini berarti bahwa karyawan merasa puas jika mereka memiliki peluang untuk maju dalam karir mereka dan mendapatkan pengakuan atas kinerja mereka melalui kenaikan jabatan.

Evaluasi Kepuasan kerja adalah proses penting dalam mengukur dan menilai Kepuasan Kerja di tempat kerja. Evaluasi Kepuasan kerja dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, serta memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan pegawai di masa depan.

2.4 Hubungan antara Variabel Etika Kerja dan Kepuasan Kerja

Etika kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan tingkat kepuasan kerja. Seorang pegawai yang memiliki etika kerja yang tinggi akan menunjang kepuasan kerja pegawai yang baik. Etika kerja yang positif juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, karena karyawan bekerja dengan penuh kesadaran moral, menjunjung tinggi kejujuran, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Dengan demikian, pegawai akan merasa lebih dihargai dan dihormati, yang berujung pada peningkatan

kepuasan kerja. Sebaliknya, rendahnya etika kerja sering kali menimbulkan berbagai permasalahan dalam lingkungan kerja, seperti konflik antar individu, ketidaktertiban, serta menurunnya produktivitas. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan bahkan mendorong pegawai untuk meninggalkan organisasi.

Oleh karena itu, semakin tinggi etika kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin besar pula kemungkinan pegawai tersebut merasakan kepuasan dalam bekerja. Etika kerja menjadi fondasi penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas kerja serta kepuasan individu terhadap pekerjaannya

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan Penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk melandasi Penelitian ini, terdapat Penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil Penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia	Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis (uji F dan uji t), kepuasan kerja berpengaruh positif dan	Menggunakan metode analisis regresi sederhana	Variabel X1 sebagai Kepuasan Kerja Y sebagai Kinerja Individu

Membangun (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019)	signifikan terhadap kinerja dosen tetap.		
Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia (2022)	Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan Uji T secara parsial dan menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,	Menggunakan metode penelitian Kuantitatif	Memiliki 4 variabel X1 sebagai Kepuasan, X2 sebagai Disiplin, X3 sebagai Etos Kerja dan Y sebagai Kinerja.
Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (2022)	Etika kerja, budaya organisasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja menjadi variabel intervening yang signifikan..	Sama-sama mengangkat variabel Etika Kerja, dan kepuasan Kerja dan juga sama-sama menggunakan pendekatan Kuantitatif	Penelitian jurnal memiliki variabel intervening laporan penulis hanya terfokus pada Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja,
Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen) (2021)	Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Fokus pada hubungan etika kerja dan kepuasan kerja , Menggunakan SPSS	Penelitiannya di Objek perusahaan swasta kecil sedangkan penulis di Objek perusahaan BUMN sektor energi
Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja	Etika kerja tidak berpengaruh langsung terhadap	Sama-sama meneliti etika kerja sebagai	Jurnal menggunakan 3 variabel

Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan (2020)	komitmen dan Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	variabel independent dan Menggunakan pendekatan kuantitatif dan kuesioner.	utama (X, Y, Z), laporan Penulis hanya menggunakan dua variabel (X dan Y).
Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. (2020)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.	Sama-sama mengangkat variabel Etika Kerja, dan kepuasan Kerja	Menggunakan 3 variabel utama (X1, X2 dan Y), sedangkan Penulis hanya terfokus pada dua variabel yaitu (X dan Y).
Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (2023)	variabel X3 memiliki pengaruh negatif terhadap Y dikarenakan variabel X3 lebih besar dari 0,05. Sedangkan variabel X1, X2, X4 dan Z memiliki pengaruh positif terhadap Y karena lebih kecil dari 0,05.	menggunakan pendekatan Kuantitatif	Menggunakan 6 variabel (X1, X2, X3, X4, Y dan Z) sedangkan penulis hanya terfokus pada (Z).
Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi Etika Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (2023)	Hasil penelitian menunjukan bahwa etika kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sebagai moderasi mampu memoderasi etika kerja dan budaya	Mengangkat variabel yang sama Kepuasan kerja sebagai X1 dan Etika Kerja sebagai X2.	Penelitian ini adalah pekerja di kantor yang tersebar di Indonesia.

organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan (2020)	X1 Tidak Berpengaruh terhadap Y, X2 tidak berpengaruh terhadap Y (karena lebih kecil dari 0,05), X1 berpengaruh terhadap Z, X2 Berpengaruh terhadap Z, dan Z berpengaruh terhadap Y (karena lebih besar dari 0,05).	Sama-sama mengangkat variabel Etika Kerja, dan kepuasan Kerja	Penelitian di Kantor Walikota Medan
Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan (2023)	Hasil penelitian menunjukkan X1 berpengaruh sig terhadap Y, X2 berpengaruh sig Y, X3 tidak berpengaruh sig Y, X1, X2 dan X3 berpengaruh sig terhadap Y di PT Samudera Lautan Luas Medan.	Menggunakan pendekatan Kuantitatif dan Mengangkat variabel yang sama Etika Kerja sebagai X1 dan kepuasan kerja sebagai Y	Menggunakan 4 variabel (X1, X2, X3 dan Y). Sedangkan penulis hanya terfokus pada (X1 dan Y)

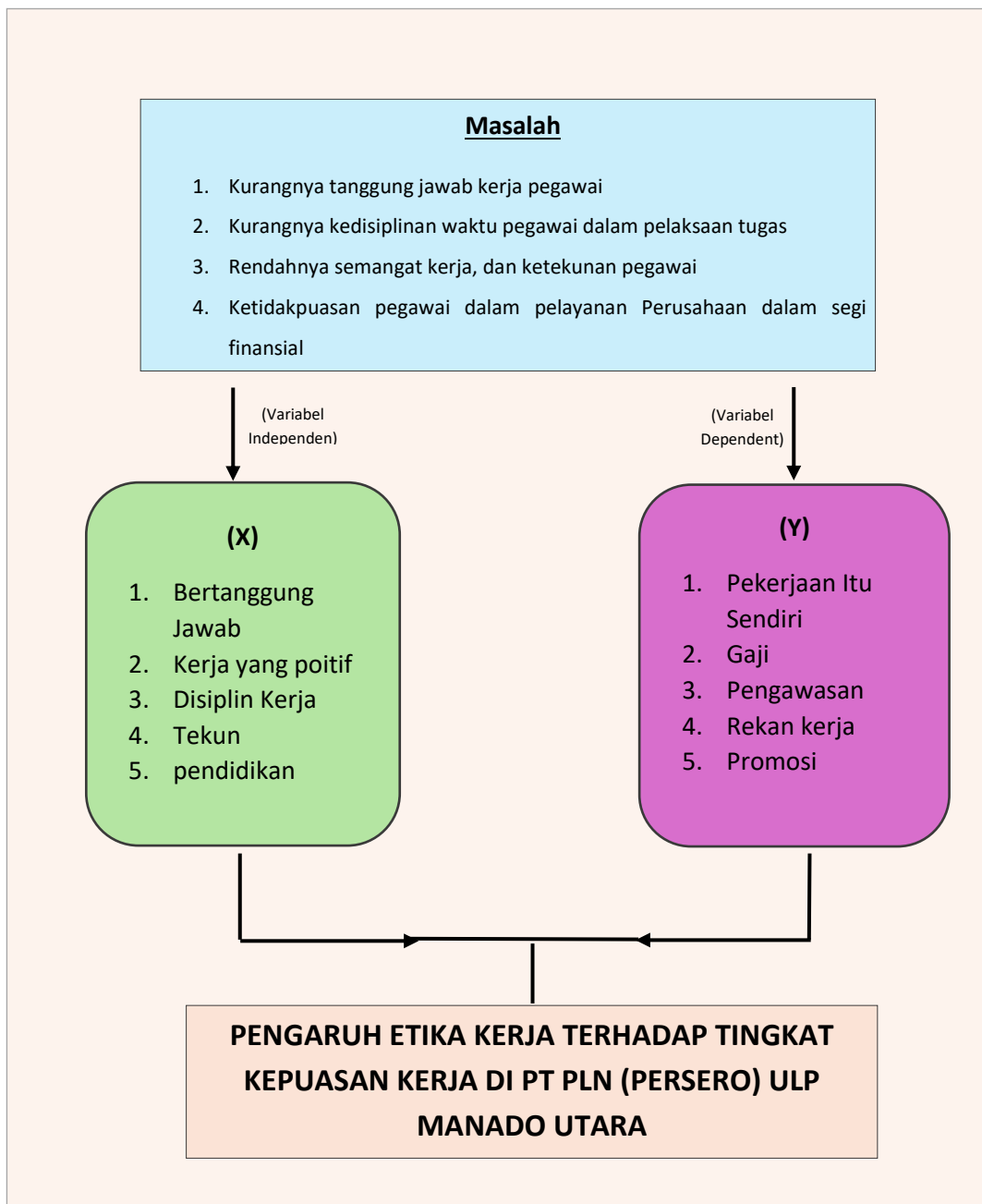
Sumber : Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan beberapa kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini. Pada penelitian saat ini, peneliti menyajikan fenomena atau informasi baru seperti lokasi penelitian, objek, serta subjek penelitian. Kebaruan dalam penelitian ini juga menggabungkan variabel Etika Kerja terhadap tingkat Kepuasan Kerja di PT.PLN (Persero) ULP Manado Utara.

2.6 Kerangka Berpikir

5. Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2019: 72) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel independen yang ingin diteliti yaitu Etika Kerja, dan Variabel dependen yang diteliti adalah Kepuasan Kerja (Y). (1). Kurangnya tanggung jawab dan disiplin dalam pelaksanaan tugas, (2). Rendahnya semangat dan ketekunan pegawai, (3). Tingkat kepuasan yang belum optimal dan (4). Ditemukan indikasi ketidakpuasan finansial pada sebagian pegawai pelayanan teknik (outsourcing) yang tidak memiliki status pegawai tetap.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja sdapat disimpulkan bahwasanya gambar penelitian pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka berpikir

Sumber : hasil data diolah 2025

2.7 Hipotesis

Menurut poletiek dalam Anuraga et., al (2021) merupakan suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu dibuktikan atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara. Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang masih lemah maka Peneliti merumuskan hipotesis Penelitian sebagai berikut:

Diduga Etika kerja pegawai yantek secara berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT PLN (Persero) ULP Manado Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) ULP Manado Utara, yang terletak di Jalan Maesa No. 58, Pall Dua, Kec. Pall Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara. Waktu Penelitian dirancang selama 4 (Empat) bulan terhitung mulai dari Agustus tahun 2025 sampai September tahun 2025. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari pra-survey, pengumpulan data sampai dengan penyusunan skripsi.

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independent) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Etika kerja sebagai variabel bebas (independent) terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (dependent).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Metode Deskriptif (*Descriptif Metode*) Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala social yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap dua utama yaitu, kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.
- 2) Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*) Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.
- 3) Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan.

3.3 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data dalam penelitian menurut (Sujarweni, 2020:111) merupakan sekumpulan informasi yang diperoleh dari lapangan dan digunakan untuk bahan penelitian. Menurut Sugiarto (2002:12) pada umumnya informasi ini diperoleh melalui observasi (pengamatan) yang dilakukan terhadap sekumpulan individu (orang, barang, jasa dan sebagainya). Sedangkan Sugiyono (dalam Ummah, 2019:46) mengemukakan bahwa pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam Penelitian ini, maka Peneliti menggunakan dua jenis data yaitu :

- 1) Data Primer

Menurut Sugiyono sumber data primer merupakan sumber data pokok yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti dan langsung memberikan data pada pengumpul data (Maharani, 2020:39). Dalam Penelitian ini data diperoleh langsung dari PT. PLN ULP Manado utara mengenai Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja, yaitu data hasil kuesioner terhadap pegawai yang diolah langsung oleh Peneliti.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (dalam Maharani, 2020:39) sumber data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menunjang data primer. Sumber data ini tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, harus melalui orang lain dan dokumen terlebih dahulu. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, PT. PLN (Persero) ULP Manado Utara.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data menurut Sugiyono (2012:224), Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini Etika Kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Manado Utara.
2. Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga dilakukan

dengan tertulis dan melalui Google form. Responden dalam Penelitian ini yaitu Etika kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pelayanan pada PT . PLN (Persero) ULP Manado Utara.

3. Kajian Pustaka, yaitu Peneliti mencari referensi-referensi yang terkait dengan kualitas pelayanan, kepercayaan, dan loyalitas pelanggan dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung Penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Pengertian populasi secara singkat yaitu keseluruhan dari subjek penelitian. Menurut Kasmir (2017:47) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dan sampel adalah unit-unit atau kelompok yang memiliki bentuk atau karakter tertentu yang sengaja dipilih, agar dapat diambil data yang dapat digunakan dalam Penelitian yang telah dirancang. Populasi dan sampel merupakan salah satu bagian penting dalam Penelitian yang harus ditentukan sejak awal. Dengan penentuan jenis objek penelitian ini, Peneliti bisa menentukan metode Penelitian yang lebih sesuai dengan kondisi dan kebutuhan. (Ul'fah Hernaeny, 2021:33). Dalam Penelitian ini, jumlah populasi 34 orang.

Tabel 3. 1

**Jumlah Seluruh Pegawai Pelayanan Teknik (Yantek) PT. PLN (Persero)
ULP Manado Utara**

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager	1
2	Office Kinerja	1
3	TL Teknik	1
4	TL PP & Adm	1
5	TL TE	1
6	TL K3l & Kam	1
7	Staf Teknik	1
8	Staf PP & Adm	1
9	Bilmen	9
10	Staf TE	1
11	Pegawai Yantek	32
Total		50

Sumber: PT.PLN (Persero) ULP Manado Utara

3.4.1 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti Riduawan, (2015 : 56). Teknik Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam sugiyono, (2016: 85). Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk menggunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut sugiyono (2016 : 85)

Menurut sugiyono, (2016 : 85) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bisa semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Manado Utara yang berjumlah 50 pegawai, yang akan dijadikan sampel penelitian ini hanya dibagian Pegawai Yantek, TL dan Staf TE dan total sampelnya menjadi 34 pegawai/responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

a. Definisi Etika Kerja (X)

Etika kerja pegawai merupakan ikap positif yang dimiliki seseorang dalam bekerja berdasarkan nilai-nilai moral, kejujuran, disiplin, tanggung jawab, serta dedikasi tinggi terhadap pekerjaan Veithzal Rivai (2009:54). Sedangkan menurut Asifudin (Yanesti, 2018:7-8) indikator Etika kerja pegawai adalah sebagai berikut dapat dilihat pada tabel 4 kisi-kisi instrumen Etika Kerja di bawah ini :

Tabel 3. 2

Kisi-kisi Instrumen Etika kerja pegawai(X)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
	a) Bertanggung jawab	1. Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	1
		2. Tidak mengabaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	2

Etika Kerja <i>Asifudin (Yanesti, 2018:7-8)</i>	b) Kerja yang Positif	1. Menunjukkan sikap optimis dalam menghadapi pekerjaan	3
	c) Disiplin kerja	1. Datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan	4
		2. Mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan.	5
	d) tekun	1. Mampu mempertahankan kualitas kerja meskipun dalam tekanan	6
		2. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sampai tuntas	7
	e) Pendidikan	1. Pemahaman Nilai-Nilai Etis dari Pendidikan	8

Sumber : Asifudin (Yanesti, 2018:7-8)

b. Definisi Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja karyawan dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut: 1) Pekerjaan Itu Sendiri, 2) Gaji, 3) Pengawasan, 4) rekan kerja 5) Promosi. Adapun indikator dari Disiplin dapat dilihat pada Tabel 5 dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut :

Tabel 3. 3**Kisi-kisi Instrumen kepuasan Kerja (Y)**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kepuasan Kerja <i>Robbins dan Judge (2015:50)</i>	<i>a) Pekerjaan itu sendiri</i>	1. Pekerjaan memberi peluang untuk meningkatkan kemampuan	1
		2. Merasa bangga dengan hasil pekerjaan yang dicapai	2
	<i>b) Gaji</i>	1. Gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan	3
		2. Tunjangan dan bonus tambahan	4
	<i>c) Pengawasan</i>	1. Kepemimpinan yang adil bagi pegawai	5
		1. Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan tugas	6
	<i>d) Rekan Kerja</i>	2. Terjalin hubungan kerja yang harmonis, serta kekompakan kerja dalam tim	7
		1. Peluang kenaikan jabatan yang jelas	8
	<i>e) Promosi</i>		

Sumber : Robbins dan Judge (2015:504)

3.6 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran variabel Etika Kerja (X), dan Kepuasan Kerja (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupakisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan

indikator. Dari indikator-indikator tersebut selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrumen penelitian.

Pengukuran variabel Etika Kerja (X), dan Kepuasan Kerja (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono dalam (Astuti et al., 2020), skala Likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi variabel yaitu konsep yang menunjukkan suatu gejala berdasarkan nilai atau tingkatan, selanjutnya dijabarkan lagi menjadi indikator variabel yaitu suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi yang digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran. Dari indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Bobot jawaban responden

No	Kategori Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju diberi (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2

3.7 Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh variabel Etika Kerja (X), dan Kepuasan Kerja (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Proses data menggunakan program Software komputer SPSS 26. SPSS 26 merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, *chart* (grafik), *plot* (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai ukuran pemusatan data (*Central tendency*) seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.7.2 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan.

Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan Rumus *Prosentase* sebagai berikut :

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

3.7.3 Analisis Instrumen

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu Teknologi Informasi (X_1), Dan Variabel Kualitas Layanan (X_2) dan satu variabel dependent Kinerja (Y). Sebelum memberikan kategori penilaian terhadap instrument jawaban responden maka dibuatkan kategori penilaian terlebih dahulu dalam menghitung interval sebagai berikut :

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

$$\text{interval} = \frac{4 - 1}{4} = 0,7$$

Keterangan :

C = Interval

X_n = Nilai Tertinggi

X_1 = Nilai Terendah

K = Jumlah kelas

(Sumber : Supranto, 2006:64)

Jadi perhitungannya adalah :

Setelah besar intervalnya diketahui kemudian dibuatkan rentang skalanya sehingga kategori yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3. 5
Rentang Skala Nilai dan Kategori Instrumen Jawaban Responden

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00 – 1,25	Tidak Baik	TB
2	1,26 – 2,50	Kurang Baik	KB
3	2,51 – 3,75	Baik	B
4	3,76 – 5,00	Sangat Baik	SB

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan benar-benar layak dijadikan dasar dalam penelitian. Pengujian kualitas data dilakukan untuk meyakini bahwa instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan memberikan hasil yang konsisten, terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor

tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

$\sum X_i$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau keajegan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (alpha) Cronbach. Instrumen (kuisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2014).

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Keandalan *alpha Cronbach*

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan
 k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (alpha) Cronbach, dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α Cronbach lebih besar 0,6.

3.7.4 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Etika Kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) digunakan analisis korelasi berganda dengan mengikuti formula *Pearson*:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Nilai korelasi x dan y
 n = Jumlah sampel
 X = Nilai per butir
 Y = Total nilai kuesioner masing-masing responden

Dan untuk menguji keberartian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

Tabel 3. 6

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefiien	Tingkat Hubungan
00,00 – 0,19	Sangat rendah
00,20 – 0,39	Rendah
00,40 – 0,59	Cukup
00,60 – 0,79	Kuat
00,80 – 0,100	Sangat kuat

Sumber: Metodologi penelitian Bisnis oleh Riduwan, (2010:136)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2010:136):

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Nilai Koefisien Determinan

R = Nilai Koefisien Korelasi Multiple

3.7.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent. Menurut Sugiyono (2014,270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Variabel terikat)

X = Variabel Independen (Variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (Pengaruh positif atau negatif)

3.7.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesis :

H0: $\beta_1 \leq 0$ (Etika kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan

Kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) ULP Manado Utara.

H1: $\beta_1 > 0$ (Etika kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan

terhadap Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Manado Utara..

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5 %

Keterangan :

t = nilai t yang dihitung selajutnya disebut t -hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah

H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel} , maka signifikan

H_1 diterima jika $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel} , maka tidak signifikan

Nilai t_{hitung} dapat diketahui dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat perusahaan

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki peran penting dan strategis dalam menyediakan tenaga listrik bagi seluruh masyarakat Indonesia. Sejarah PLN dapat ditelusuri sejak akhir abad ke-19, ketika perusahaan-perusahaan swasta Belanda mendirikan pembangkit listrik untuk memenuhi kebutuhan industri gula dan teh. Pada masa pendudukan Jepang (1942–1945), pengelolaan perusahaan listrik tersebut kemudian dialihkan kepada pihak Jepang.

Setelah Proklamasi Kemerdekaan pada 17 Agustus 1945, para pemuda bersama buruh listrik mengambil alih pengelolaan pembangkit listrik dari tangan penjajah dan menyerahkannya kepada Pemerintah Republik Indonesia. Sebagai tindak lanjut, pada 27 Oktober 1945 pemerintah membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga, dengan kapasitas pembangkit awal tercatat sebesar 157,5 MW.

Perubahan kelembagaan terus berlangsung hingga 1 Januari 1961, ketika Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) yang bertugas mengelola listrik, gas, dan kokas.

Namun, pada 1 Januari 1965 BPU-PLN dibubarkan dan digantikan dengan pembentukan Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang secara khusus bergerak di bidang ketenagalistrikan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1972, status PLN kemudian ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara sekaligus pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan (PKUK). Selanjutnya, pada tahun 1994 status PLN kembali mengalami perubahan menjadi Perseroan (Persero) guna memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan usaha, meskipun tetap menjalankan fungsi utama sebagai penyedia layanan publik. Saat ini, PLN merupakan satu-satunya perusahaan di Indonesia yang menyelenggarakan sistem ketenagalistrikan secara terpadu, mulai dari pembangkitan, transmisi, distribusi, hingga layanan kepada pelanggan. PLN senantiasa berkomitmen untuk mendukung pemerataan energi di seluruh wilayah Indonesia serta terus meningkatkan kualitas pelayanan sejalan dengan perkembangan teknologi dan dinamika kebutuhan masyarakat.

Sebagai salah satu bagian dari struktur organisasi PLN, Unit Layanan Pelanggan (ULP) dibentuk untuk memperkuat fungsi pelayanan langsung kepada masyarakat. ULP berperan sebagai ujung tombak dalam kegiatan operasional, meliputi distribusi tenaga listrik, pembacaan meter, penagihan, pengelolaan administrasi pelanggan, hingga penanganan gangguan pada jaringan listrik. PT PLN (Persero) ULP Manado Utara merupakan salah satu unit operasional yang berada di bawah naungan PLN UP3 Manado. Unit ini dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan di wilayah Manado Utara dan sekitarnya, dengan tujuan utama meningkatkan kualitas layanan, mempercepat respon terhadap

kebutuhan masyarakat, serta mendukung program strategis PLN, antara lain digitalisasi pelayanan dan penguatan jaringan ketenagalistrikan

ULP Manado Utara berlokasi di Jl. Maesa No. 58, Paal Dua, Kecamatan Paal Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara. Sejak awal berdirinya, unit ini memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan program PLN di tingkat daerah, termasuk implementasi layanan listrik Prabayar maupun Pascabayar. Dengan jumlah pegawai sebanyak 34 orang yang terdiri dari Manager, Team Leader (TL), serta staf, ULP Manado Utara berkomitmen untuk senantiasa memberikan pelayanan optimal dan mendukung visi PLN sebagai perusahaan listrik terkemuka di Asia Tenggara sekaligus menjadi pilihan utama pelanggan dalam solusi energi.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Manado Utara beralamat di Jl. Maesa No. 58, Paal Dua, Kecamatan Paal Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara. Lokasi tersebut dinilai strategis karena berada di kawasan pelayanan publik yang mudah diakses oleh masyarakat

4.1.3 Visi, Misi dan Motto Perusahaan

Visi

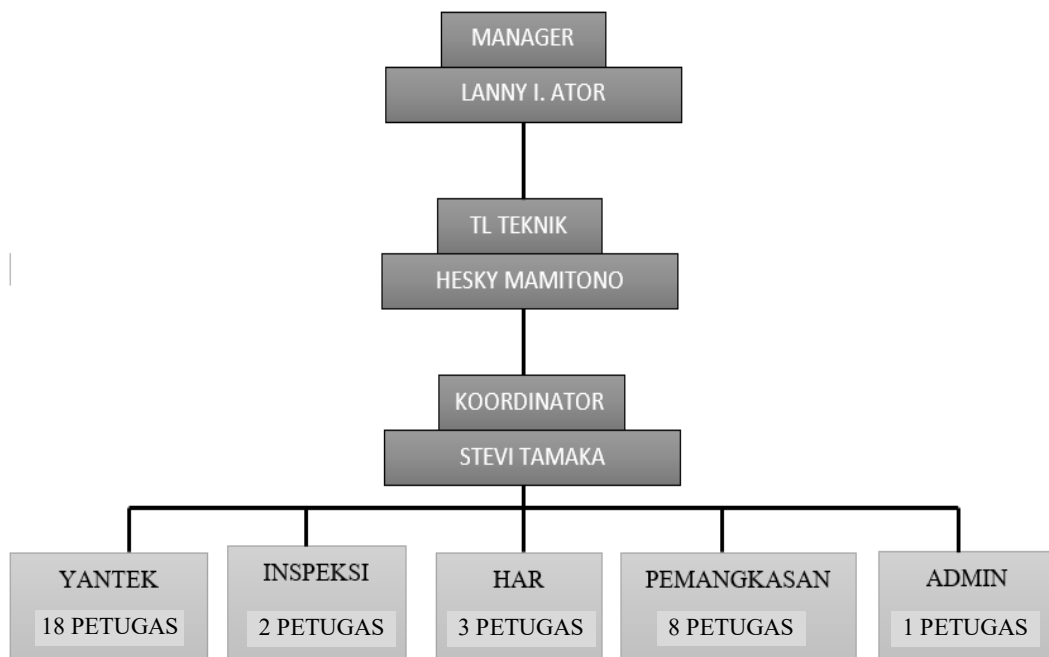
Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan 1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

Misi

a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4.

Struktur Organisasi PT. PLN ULP (Persero) Manado Utara

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

4.1.5 Uraian kerja (*job description*).

jumlah pegawai di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Manado Utara adalah sebanyak 34 orang. Setiap pegawai memiliki peran yang sangat

penting dalam mendukung kelangsungan operasional perusahaan. Adapun tugas pokok dari masing-masing jabatan dapat dilihat pada uraian berikut :

a) Manager

Tugas pokok :

1. Menyusun rencana kerja unit sesuai dengan target dan kebijakan perusahaan
2. Merumuskan strategi peningkatan pelayanan dan kinerja operasional
3. Mengawasi pelaksanaan distribusi tenaga listrik agar andal dan aman
4. Memastikan pelayanan pelanggan berjalan efektif (pemasangan baru, perbaikan, keluhan).
5. Mengatur, mengarahkan, dan membina karyawan di lingkungan unit kerja
6. Memberikan motivasi, pelatihan, dan evaluasi kinerja pegawai
7. Menegakkan disiplin kerja dan etika perusahaan
8. Mengawasi pencapaian target pendapatan (billing, penagihan, dan penerimaan)
9. Mengembangkan inovasi pelayanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan
10. Menjalinkan kerja sama dengan stakeholder (pemerintah daerah, mitra kerja, dan masyarakat)

b) Team Leader Teknik

Tugas Pokok :

1. Melaksanakan pencapaian target kinerja fungsi teknik distribusi.
2. Melaksanakan pengoperasian dan pemeliharaan jaringan distribusi listrik agar aman dan andal.

3. Melakukan inspeksi lapangan secara berkala untuk menjaga kualitas jaringan.
4. Melakukan coaching kepada teknisi baru atau junior.

c) Koordinator Pelayanan Teknik

Tugas Pokok :

1. Memastikan pekerjaan lapangan dilaksanakan sesuai SOP dan standar K3.
2. Mengontrol mutu hasil pekerjaan teknis maupun administrasi.
3. Mengevaluasi progres pekerjaan setiap tim.
4. Mengidentifikasi kendala dan memberikan solusi.
5. Mengontrol pencapaian target kerja.
6. Mengkoordinasikan tindak lanjut keluhan pelanggan dengan bagian terkait.
7. Membuat laporan rekap hasil kerja tim.
8. Melaporkan kendala, kebutuhan, dan pencapaian kepada atasan (Supervisor ULP).

d) Pelayanan Teknik (Yantek)

Tugas Pokok :

1. Menerima dan menindaklanjuti laporan gangguan listrik dari pelanggan.
2. Melakukan pengecekan, identifikasi, dan perbaikan gangguan jaringan distribusi (tiang, kabel, trafo, gardu).
3. Mengupayakan pemulihan listrik secepat mungkin sesuai standar waktu pemulihan.
4. Melakukan pemasangan baru sambungan listrik ke pelanggan.

5. Mengganti atau memperbaiki instalasi pelanggan yang rusak (kWh meter, MCB, jaringan sambungan rumah).
6. Melakukan pemeliharaan rutin pada jaringan distribusi agar tidak terjadi gangguan.
7. Melakukan inspeksi instalasi pelanggan untuk memastikan sesuai dengan standar PLN.
8. Menertibkan penggunaan listrik ilegal atau pelanggaran pemakaian energi listrik.
9. Melakukan pengukuran ulang atau uji kWh meter bila ada keluhan pelanggan.
10. Menangani permintaan pelanggan seperti perubahan daya, migrasi tarif, atau pemasangan alat pembatas baru.
11. Melaksanakan pekerjaan pemeliharaan terjadwal (pemangkasan pohon, penggantian kabel tua, pengecekan transformator).
12. Memberikan edukasi singkat kepada pelanggan terkait penggunaan listrik yang aman.
13. Mendokumentasikan setiap kegiatan pelayanan teknis yang dilakukan.
14. Melaporkan hasil pekerjaan ke atasan (Supervisor Teknik/ULP).
15. Menginput data pekerjaan ke sistem agar tercatat dalam pelayanan PLN.

e) Inspeksi

Tugas Pokok :

1. Melakukan pengecekan rutin terhadap jaringan distribusi, gardu, kabel, dan tiang.

2. Mengidentifikasi potensi kerusakan, aus, atau gangguan yang mungkin terjadi.
3. Memastikan pekerjaan lapangan sesuai standar K3 PLN.
4. Menilai kelayakan peralatan kerja yang digunakan tim Yantek.
5. Mengawasi hasil pekerjaan teknisi lapangan (perbaikan, pemeliharaan, pemasangan).
6. Menjamin pekerjaan sesuai standar mutu pelayanan PLN.
7. Melakukan inspeksi pelanggan untuk memastikan penggunaan listrik sesuai ketentuan.
8. Menindak pelanggaran seperti penyalahgunaan atau pencurian listrik.
9. Menyusun laporan hasil inspeksi lapangan.
10. Memberikan rekomendasi tindak lanjut (perbaikan, penggantian, atau pemeliharaan lanjutan).

f) HAR

Tugas Pokok :

1. Melaksanakan pembersihan jalur (seperti pemangkasan pohon di sekitar jaringan).
2. Mengecek kondisi gardu distribusi dan trafo.
3. Melakukan penggantian oli trafo, pengujian beban, serta perawatan komponen pelindung.
4. Menjamin peralatan proteksi bekerja normal untuk mencegah kerusakan lebih luas.
5. Melakukan inspeksi rutin untuk mendeteksi potensi gangguan.

6. Melakukan tindakan pencegahan sebelum kerusakan menimbulkan pemadaman.
7. Melaksanakan program peremajaan jaringan (penggantian kabel, tiang, isolator yang sudah tua).
8. Memastikan keandalan pasokan listrik sesuai standar mutu dan pelayanan PLN.
9. Mencatat kegiatan pemeliharaan yang dilakukan.
10. Membuat laporan kondisi jaringan/peralatan sebagai dasar analisis perbaikan lebih lanjut.

g) Pemangkasan

Tugas Pokok :

1. Melakukan identifikasi jalur jaringan yang berpotensi terganggu oleh pohon/vegetasi.
2. Menentukan lokasi dan prioritas pemangkasan.
3. Melakukan pemangkasan terhadap ranting, dahan, atau pohon yang berada terlalu dekat dengan jaringan listrik
4. Menjamin terjaganya jarak aman antara jaringan listrik dan vegetasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh PLN.
5. Meminimalkan risiko terjadinya gangguan listrik akibat pohon tumbang atau ranting yang bersentuhan dengan kabel listrik.
6. Mencegah terjadinya korsleting, kebakaran, atau pemadaman luas.
7. Melaksanakan pemangkasan sesuai standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

8. Mencatat hasil pemangkasan (lokasi, jenis pohon, volume pekerjaan).
9. Melaporkan pekerjaan sebagai bagian dari kegiatan pemeliharaan jaringan.

h) Admin

Tugas Pokok :

1. Mengelola data pelanggan (sambungan baru, perubahan daya, migrasi tarif)..
2. Menginput dan memperbarui data ke sistem PLN.
3. Mencatat pembayaran rekening listrik dan tunggakan.
4. Mengelola laporan keuangan terkait pelayanan pelanggan.
5. Menyusun, menyimpan, dan mendistribusikan dokumen internal/eksternal.
6. Mengarsipkan laporan hasil pekerjaan Yantek, Inspeksi, HAR, dan Pemangkasan.
7. Memberikan informasi kepada pelanggan terkait layanan PLN.
8. Menyampaikan keluhan pelanggan ke bagian teknis untuk ditindaklanjuti.
9. Membantu supervisor/manager dalam penyusunan laporan unit.
10. Mengkoordinasikan administrasi rapat, jadwal kegiatan, dan surat-menyerat.
11. Membuat laporan rutin administrasi (harian, mingguan, bulanan).
12. Mendokumentasikan kegiatan pelayanan pelanggan dan operasional unit.

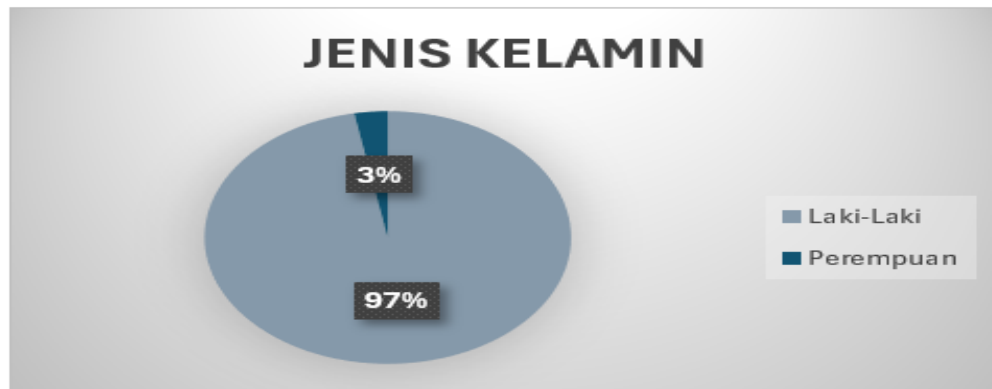
4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara dengan sampel penelitian berupa pengguna layanan pospay di perusahaan tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh, berikut akan disajikan gambaran umum mengenai karakteristik responden penelitian. Responden dalam penelitian ini berjumlah 34 orang yang tergabung dalam beberapa kelompok kerja. Berdasarkan data yang diperoleh, komposisi responden dapat dikategorikan menurut beberapa aspek, antara lain jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, sebagaimana dijelaskan berikut ini :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dibagi menjadi dua kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil survei menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan. Analisis data memperlihatkan bahwa terdapat 33 pegawai laki-laki (97%) dan 1 pegawai perempuan (3%). Rincian komposisi jenis kelamin responden dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:



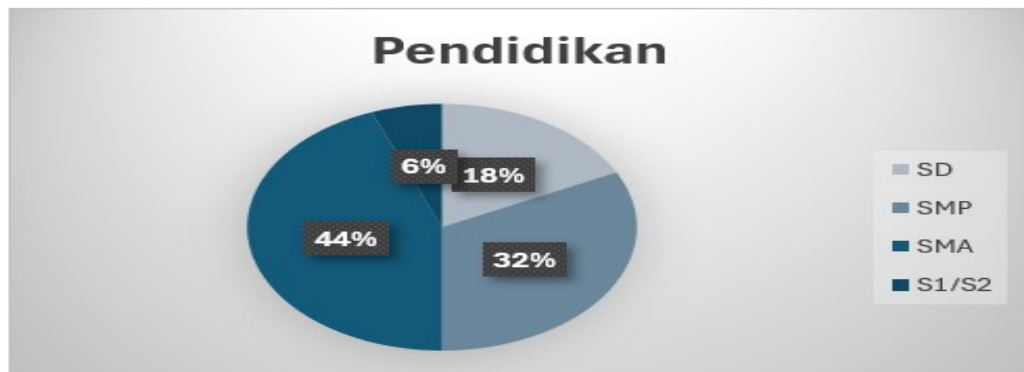
Gambar 4. 1

Jumlah Pegawai Yantek Berdasarkan jenis Kelamin

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA, yaitu sebanyak 15 orang atau 44%. Selanjutnya, lulusan SMP berjumlah 11 orang dengan persentase 32%, sedangkan lulusan SD tercatat 6 orang atau 18%. Sementara itu, responden dengan pendidikan S1 dan S2 merupakan jumlah yang paling sedikit, masing-masing sebanyak 2 orang atau 6%. Rincian lengkap mengenai tabulasi data pegawai yantek berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut.:



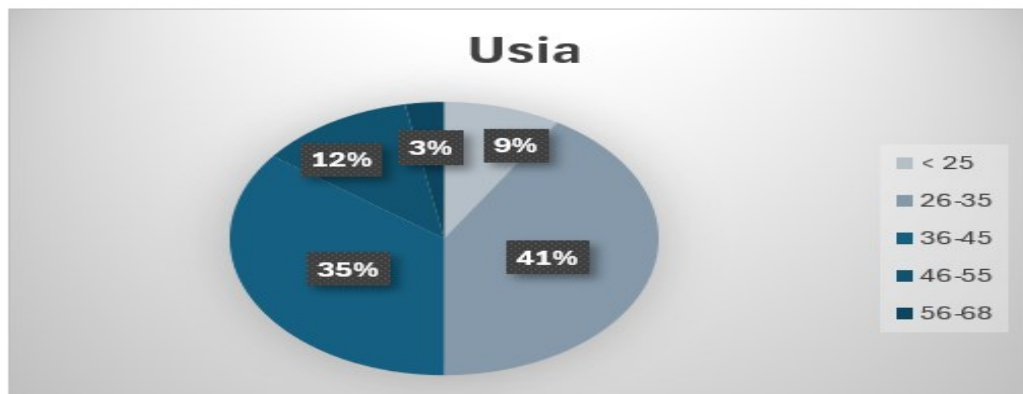
Gambar 4. 2

Jumlah Pegawai Yantek

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yantek di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara berada pada rentang usia 26–35 tahun, yaitu sebanyak 14 orang atau (41%). Selanjutnya, pegawai dengan rentang usia 36–45 tahun berjumlah 12 orang (35%), disusul usia 46–55 tahun sebanyak 4 orang (12%). Adapun pegawai dengan usia <25 tahun tercatat 3 orang (9%), dan yang berusia 56–58 tahun merupakan jumlah paling sedikit, yaitu hanya 1 orang (3%). Rincian jumlah pegawai yantek berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 4.7 berikut. :



Gambar 4. 3

Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan karakteristik responden di atas dapat diuraikan bahwa Pegawai yang ada di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi pegawai yantek untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Terhadap Tingkat kepuasan Kerja Di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pegawai yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai pengaruh Etika Kerja terhadap Tingkat Kepuasan Kerja yang paling banyak adalah yang range umur 26-35 tahun dengan persentase 41%, sedangkan pendidikan dengan presentase paling banyak yaitu dengan latar belakang pendidikan SMA berjumlah 15 orang atau 44%.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik.

Hasil analisis statistik deskriptif untuk melihat sebaran data berdasarkan besar kecilnya gejala primer variabel Etika Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) dari

tanggapan kuesioner responden. Variabel studi awalnya dinyatakan untuk memastikan sifat masing-masing variabel sebelum melakukan analisis. Dengan menggunakan program komputer microsoft excel, data yang terkumpul dari 34

responden dihitung menurut faktor penelitian dan dijelaskan pada tabel 4.1, berikut merupakan tabel deskripsi variabel Etika Kerja dan variabel Kepuasan kerja :

Tabel 4. 1

<i>Statistik Deskriptif</i>	<i>Etika Kerja</i>	<i>Kepuasan Kerja</i>
Mean	25,235	29,147
Standard Error	1,028	0,793
Median	25	29
Mode	20	27
Standard Deviation	5,995	4,626
Sample Variance	35,943	21,402
Kurtosis	0,039	1,083
Skewness	0,450	0,294
Range	26	22
Minimum	13	17
Maximum	39	39
Sum	858	991
Count	34	34

Deskripsi Variabel Etika kerja (X) dan Kepuasan kerja (Y)

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Penjelasan tentang deskriptif statistik penelitian mengenai variabel Etika kerja dan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Deskriptif Etika Kerja (X)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik terhadap variabel Etika Kerja yang ditunjukkan pada Tabel 4.1, diperoleh nilai *maksimum* sebesar 39 dan nilai *minimum* 13, sehingga menghasilkan range sebesar 26. Nilai *sample variance*

tercatat sebesar 35,943 dengan *standard error* 1,028. Kondisi ini mengindikasikan bahwa variabel Etika Kerja masih memiliki tingkat kesalahan yang relatif tinggi, namun tetap dapat dijadikan sebagai variabel penelitian yang representatif.

Selanjutnya, *nilai rata-rata (mean)* Etika Kerja yang diperoleh adalah sebesar 25,235 dengan nilai *skewness* 0,450 dan *kurtosis* 1,03. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data Etika Kerja berada pada kategori normal dengan nilai *standard deviation* sebesar 5,995. Temuan ini memberikan gambaran bahwa penerapan etika kerja pada PT PLN (Persero) ULP Manado Utara secara umum sudah berjalan, namun tingkat pelaksanaannya masih belum optimal sehingga diperlukan upaya peningkatan agar dapat mendukung kinerja organisasi secara lebih maksimal.

2. Deskripsi variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik terhadap variabel Kepuasan Kerja yang disajikan pada Tabel 4.1, diperoleh nilai *maksimum* sebesar 39 dan nilai *minimum* sebesar 17, sehingga menghasilkan *range* sebesar 22. Nilai *sample variance* tercatat sebesar 21,402 dengan *standard error* sebesar 0,793. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara memiliki variasi nilai yang cukup besar. Meskipun terdapat tingkat

kesalahan yang relatif signifikan, data tetap dapat dianggap representatif dan layak digunakan sebagai variabel penelitian. Berdasarkan Tabel 4.1, nilai *Mean* variabel Kepuasan Kerja sebesar 29,147, dengan nilai *Skewness* -0,294 dan *Kurtosis* 1,083, yang menggambarkan bahwa distribusi data variabel Kepuasan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara cenderung simetris dan mendekati distribusi

normal. Nilai *Standard Deviation* tercatat sebesar 4,626. Dengan demikian, meskipun variabel Kepuasan Kerja dapat dikatakan representatif, tingkat kepuasan kerja pegawai masih belum mencapai nilai maksimal.

4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden

Hasil analisis jawaban responden dalam penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel independen Etika Kerja (X) dan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Penjelasan mengenai hasil analisis deskriptif statistik untuk kedua variabel tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4. 2

Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata – Rata Skor Jawaban

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00 – 1,25	Tidak baik	TB
2	1,26 – 2,50	Kurang baik	KB
3	2,51 – 3,75	Baik	B
4	3,76 – 5,00	Sangat Baik	SB

Sumber : Hasil Pengelolaan data 2025

1. Etika kerja (X)

Etika kerja ini akan menggambarkan penilaian pegawai mengenai etika kerja yang diterapkan di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara. Variabel Etika kerja diukur dari 8 item atau Instrumen yang dibuat berdasarkan lima indikator : 1) Bertanggung jawab, 2) Kerja yang positif, 3) Disiplin kerja, 4) Tekun, 5) Pendidikan.

Dari jawaban responden hasil analisis table 4.3 menunjukkan bahwa instrumen jawaban responden Etika Kerja PT PLN (Persero) ULP Manado Utara dikategorikan baik. Dari hasil analisis 8 instrumen pertanyaan didapatkan nilai

skor jawaban rata-rata sebesar (3,31) berada dikategori baik. Ini berarti instrumen jawaban responden variabel Etika Kerja dikategorikan baik namun perlu dimaksimalkan agar menjadi lebih baik lagi. Berikut ini merupakan tanggapan dari responden mengenai Etika kerja di Pt PLN (Persero) ULP Manado Utara dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4. 3

Instrumen jawaban Responden Etika Kerja di PT PLN (Persero) ULP

INSTRUMEN JAWABAN ETIKA KERJA (X)												
ITEM	Frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
BERTANGGUNG JAWAB												
X1	13	38%	15	44%	2	6%	3	9%	1	3%	1,94	TB
X2	0	0%	1	3%	9	26%	6	18%	18	53%	4,21	SB
Mean Indikator											3,07	B
KERJA TANG POSITIF												
X3	0	0%	3	9%	7	21%	16	47%	8	24%	3,85	SB
Mean Indikator											3,85	SB
DISILIN KERJA												
X4	1	3%	3	9%	8	24%	9	26%	13	38%	3,88	SB
X5	17	50%	10	29%	3	9%	3	9%	1	3%	1,85	TB
Mean Indikator											2,87	B
TEKUN												
X6	15	44%	6	18%	8	24%	3	9%	2	6%	2,15	KB
X7	1	3%	10	29%	7	21%	9	26%	7	21%	3,32	SB
Mean Indikator											2,74	B
PENDIDIKAN												
X8	1	3%	1	3%	10	29%	6	18%	16	47%	4,03	SB
Mean Indikator											4,03	SB
Mean Variabel											3,31	B

Manado Utara

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

2. Kepuasan kerja (Y)

Karakteristik pada Kualitas Kerja menggambarkan penilaian Kepuasan kerja yang ada di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara diukur dari 8 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan 5 (;Lima) Indikator yaitu : 1) Pekerjaan Itu Sendiri , 2) Gaji, 3)Pengawasan, 4 Rekan Kerja, 5 Promosi.

Berikut instrument jawaban responden mengenai karakteristik Kepuasan kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara dapat dilihat Tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4. 4

Instrumen Jawaban Responden Kepuasan kerja (Y) di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara

INSTRUMEN JAWABAN KEPUASAN KERJA (Y)												
ITEM	Frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
PEKERJAAN ITU SENDIRI												
Y1	0	0%	1	3%	6	18%	12	35%	15	44%	4,21	SB
Y2	0	0%	1	3%	6	18%	12	35%	15	44%	4,21	SB
Mean Indikator											4,21	SB
GAJI												
Y3	18	53%	7	21%	5	15%	3	9%	1	3%	1,88	TB
Y4	7	21%	15	0%	8	24%	4	12%	0	0%	2,26	KB
Mean Indikator											2,07	KB
PENGAWASAN												
Y5	0	0%	1	3%	6	18%	12	35%	15	44%	4,21	SB
Mean Indikator											4,21	SB
REKAN KERJA												
Y6	0	0%	1	3%	9	26%	14	41%	10	29%	3,97	SB
Y7	0	0%	5	15%	19	56%	10	0,294	0	0%	3,15	B
Mean Indikator											3,56	B
PROMOSI												

Y8	0	0%	2	6%	2	6%	15	44%	15	44%	4,26	SB
Mean indikator											4,26	SB
Mean Variabel											3,66	B

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Dari jawaban responden hasil analisis di atas menunjukkan bahwa instrument jawaban responden terhadap Etika Kerja, yaitu dari 8 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3.66) berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja dikategorikan baik namun perlu di maksimalkan karena masih terdapat gap.

4.2.3 Total skor Etika Kerja

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti, hasil analisis akan ditampilkan dalam bentuk total skor dan persentase. Data ini menggambarkan kondisi variabel Etika Kerja dan Kepuasan Kerja sebagaimana terlihat pada hasil analisis berikut:

1. Total skor Etika Kerja (X)

Jumlah item penelitian untuk variabel Etika Kerja sebanyak 8 pertanyaan dengan opsi 5 yang diberikan skor 1-5 dan jumlah responden sebanyak 34 orang. Jumlah skor apabila setiap item mendapat skor tinggi $5 \times 8 \times 34 = 1360$. Dan untuk jumlah skor untuk hasil jawaban 858.

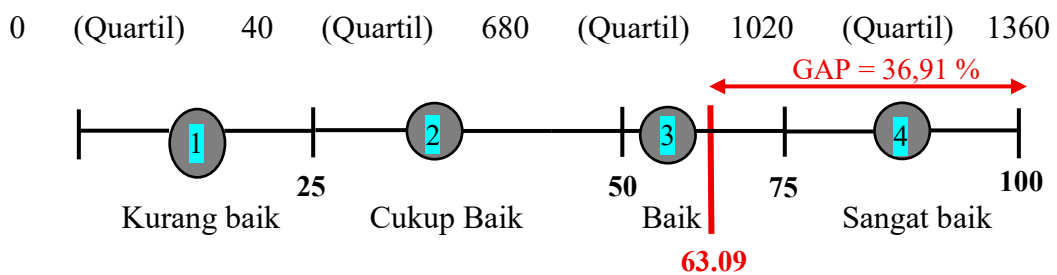
Tabel 4. 5

Total Skor Etika kerja (X)

No	Analisa Total Skor X1	Hasil	Keterangan				
1	Skor Tertinggi	5					
2	Jumlah Pertanyaan	8					
3	Jumlah responden	34					
4	Total skor Jwb tertinggi	1360	TTL Skor Tertinggi = 5 X 9 X 53 = 1360				
5	Total Skor Jawaban	858					
6	Total Skor Presentase	63,09					
7	Quartil (bbgn Yang Sama)	340					
8	Garis Quartil Pembahasan	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			34	340	680	1020	1360

Sumber : Hasil olahan data 2025

Dengan demikian menurut persepsi 34 responden berjumlah $1360:858 \times 100 = 63,09\%$. Secara kontinu, penyebaran data tersebut dapat dikategorikan ke dalam empat bagian melalui perhitungan kuartil, yang dibagi menjadi empat nilai utama sebagai berikut.:



Gambar 4. 4 Total Skor Variabel (X)

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar 4.5, total skor instrumen jawaban untuk variabel Etika Kerja (X) berada pada kuartil ketiga dengan nilai 858. Sementara itu, hasil analisis persentase total skor jawaban responden mencapai 63,09% dan termasuk dalam kategori “baik”. Temuan ini menunjukkan bahwa etika kerja pegawai sudah berada pada tingkat yang baik, namun masih terdapat gap sebesar 36,91% yang perlu diperhatikan serta ditingkatkan agar kualitas etika kerja dapat lebih optimal.

2. Total skor Kepuasan Kerja (Y)

Jumlah item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 8 pertanyaan dengan interval 1-5, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Jumlah skor apabila setiap item mendapat skor tertinggi 5. Maka dapat dihitung $5 \times 8 \times 34 = 1360$. Dan untuk jumlah skor untuk hasil jawaban 991.

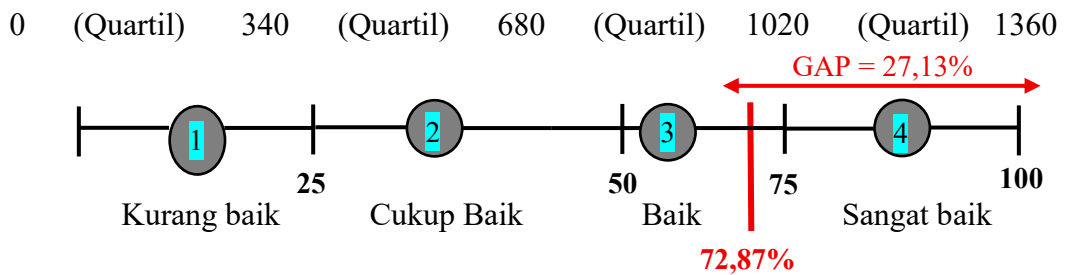
Tabel 4. 6 Total Skor Kepuasan kerja (Y)

No	Analisa Total Skor X1	Hasil	Keterangan				
1	Skor Tertinggi	5					
2	Jumlah Pertanyaan	8					
3	Jumlah responden	34					
4	Total Skor Jwb tertinggi	1360	Ttl Skor Tertinggi $= 5 \times 8 \times 34 = 1360$.,				
5	Total Skor Jawaban	991					
6	Total Skor Presentase	72,87					
7	Quartil (Empat bbg. Yg Sama)	340					
8	Garis Quartil Pembahasan	4.	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	340	680	1020	1360

Sumber : Hasil olahan data 2025

Dengan demikian menurut persepsi 34 responden berjumlah $1360:991 \times 100 = 72,87\%$. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran

data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4. 5 Total Skor Variabel (Y)

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar 4.6 diatas Total skor instrumen jawaban Kepuasan kerja (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 991. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 72,87% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 27,13% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkat.

4.2.4 Uji Validitas Variabel dan Uji Reliabilitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen dapat menjalankan fungsinya. Uji validitas

dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Pearson Product Moment, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan skor total (jumlah keseluruhan skor butir). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi $r = 0,3$. Pada penelitian ini digunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden sebanyak 34 orang, sehingga nilai r tabel Pearson Product Moment diperoleh sebesar 0,339.

1. Uji validitas variabel Etika kerja (X)

Validitas masing-masing butir pertanyaan untuk variabel Etika kerja (X) dapat dilihat sebagai berikut:

VALIDITAS ETIKA KERJA (X)				
INDIKATOR	ITEM PERTANYAAN	VALIDITAS	TAT PRODUK MOMENT	KETERANGAN
BERTANGGUNG JAWAB	Item 1	0,6712	0,399	VALID
	Item 2	0,4879	0,399	VALID
KERJA YANG POSITIF	Item 3	0,8282	0,399	VALID
	Item 4	0,7342	0,399	VALID
DISIPLIN KERJA	Item 5	0,6826	0,399	VALID
	Item 6	0,6781	0,399	VALID
TEKUN	Item 7	0,7901	0,399	VALID
	Item 8	0,6594	0,399	VALID
PENDIDIKAN				

Gambar 4. 6

Hasil Uji Validitas Etika Kerja (X)

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Hasil dari pengujian validitas menggunakan analisis data excel terhadap variabel Etika Kerja (X), dan ternyata setiap item pernyataan yang ada adalah valid. Yang menjadi acuan dalam melihat valid tidaknya suatu pertanyaan adalah product moment R , dalam hal ini nilai acuannya adalah 0,339. Apabila nilai R hitung lebih besar dari standar product moment R yakni 0.339 maka item tersebut dapat

dinyatakan sah atau valid. Semua nilai item pernyataan 1-8 lebih besar dari 0,339 bahkan ada beberapa item pernyataan memiliki kevalidan yang sangat tinggi, untuk itu semua item pernyataan tersebut sudah layak atau sah dijadikan pengukuran variabel penelitian.

2. Uji validitas variabel Kepuasan Kepuasan kerja(Y)

Validitas masing-masing butir pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

VALIDITAS KEPUASAN KERJA (Y)				
INDIKATOR	ITEM PERTANYAAN	VALIDITAS	STAT PRODUK MOMENT R	KETERANGAN
PEKERJAAN ITU SENDIRI	Item 1	0,7285	0,399	VALID
	Item 2	0,6432	0,399	VALID
GAJI	Item 3	0,7285	0,399	VALID
	Item 4	0,7676	0,399	VALID
PENGAWASAN	Item 5	0,8137	0,399	VALID
REKAN KERJA	Item 6	0,5586	0,399	VALID
	Item 7	0,4709	0,399	VALID
PROMOSI	Item 8	0,5276	0,399	VALID

Gambar 4. 7

Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (Y)

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Hasil dari pengujian validitas menggunakan analisis data excel terhadap variabel Kepuasan kerja (Y), dan ternyata setiap item pernyataan yang ada adalah valid. Yang menjadi acuan dalam melihat valid tidaknya suatu pertanyaan adalah product moment r, dalam hal ini nilai acuannya adalah 0,399. Apabila nilai R hitung lebih besar dari standar product moment R yakni 0,399 maka item tersebut dapat dinyatakan sah atau valid. Semua nilai item pernyataan 1-8 lebih besar dari 0,399 bahkan ada beberapa item pernyataan memiliki kevalidan yang sangat tinggi, untuk

itu kedelapan item pernyataan tersebut sudah layak atau sah dijadikan pengukuran variabel penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketetapan atau keajegan suatu alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukurnya, sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berkali-kali dalam waktu yang berbeda untuk mengukur objek yang sama (Riyanto & Hatmawan, 2020). Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (alpha) Cronbach. Instrumen (kuisisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2014).

Tabel 4. 7

Uji Reliabilitas Etika Kerja dan Kepuasan kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etika Kerja	0,842	Reliabel
Kepuasan kerja	0,814	Reliabel

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan Cronbach's Alpha sebagaimana terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu

dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel dan dianggap baik. Maka dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari kuisioner yang diberikan kepada 34 responden untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Etika Kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Berikut adalah hasil perhitungan untuk analisis korelasi dapat dilihat sebagai berikut:

Correlations		Etika Kerja	Kepuasan Kerja
Etika Kerja	Pearson Correlation	1	.760**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	34	34
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	34	34

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

Gambar 4. 8

Analisis Korelasi Etika Kerja dan Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Gambar diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi yang didapat yaitu 0.760. berdasarkan tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi bahwa antara 00,40-0,59 itu dikategorikan cukup kuat. Artinya, peningkatan dalam Budaya Organisasi diikuti dengan peningkatan dalam Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi (p-value) untuk korelasi ini adalah 0.01.

Karena nilai $p < 0.05$, kita dapat menyatakan bahwa korelasi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel Kualitas Pelayanan (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dikategorikan cukup kuat dan bentuk hubungannya positif. Dalam, hasil ini menunjukkan bahwa mengimplementasikan Etika Kerja kemungkinan besar akan berkontribusi pada peningkatan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, perusahaan yang berfokus pada mengimplementasikan Etika kerja dapat mengharapkan peningkatan Kepuasan Kerja .

5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis yang digunakan bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Menurut Sugiyono (2014,270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Berikut adalah hasil koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data sebagai berikut:

Correlations			
		Etika Kerja	Kepuasan Kerja
Etika Kerja	Pearson Correlation	1	.760**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	34	34
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	34	34

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

Gambar 4. 10

Korelasi

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Temuan analisis korelasi dan regresi dalam penelitian ini akan dinyatakan sebagai berikut untuk kejelasan:

- Koefisien korelasi : $r = 0.760$
- Koefisien determinasi : $r^2 = 0.578$
- Sig : $P = 0,000$

Nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,760$ menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Kepuasan Kerja pada PT PLN (Persero) ULP Manado Utara.

Tabel 4. 8

ANOVA

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	408,198	1	408,198	43,823	.000 ^b
Residual	298,067	32	9,315		
Total	706,265	33			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja					

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

6. Penguji Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan carasebagai berikut :

Tabel 4. 9**Uji T**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,343	2,297		6,245	0,000
Etika Kerja	0,587	0,089	0,760	6,620	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Etika kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel Etika kerja (X) sebesar 6,620 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-2 = 34-2 = 32$ dimana N = jumlah sampel, dan 2 = jumlah variabel adalah sebesar 1,690 dengan demikian t hitung = 6,620 > t tabel = 1,690 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris. Dengan membandingkan t tabel dan t hitung untuk menentukan Hipotesis 1 pada uji t yaitu:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Etika Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan

Kepuasan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara.

H1: $\beta_1 > 0$ (Etika Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap

Kepuasan kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil penelitian ini, variabel Etika Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,620 yang lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,690. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Etika Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Etika Kerja PT PLN (Persero) ULP Manado Utara

Etika kerja merupakan sekumpulan nilai, norma, dan prinsip yang mengarahkan individu dalam berperilaku di tempat kerja agar bertindak dengan profesionalisme, kejujuran, dan tanggung jawab. Hal ini mencakup sikap serta kebiasaan seperti integritas, disiplin, kerja sama, dan cara karyawan berkomunikasi, berinteraksi, serta menyelesaikan tugas sesuai dengan standar moral dan profesional yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh perusahaan maupun secara umum di masyarakat. Etika kerja (Archandar, 2010) dalam buku Mutiara Nurhalizah. Sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sehingga nilai-nilai etis dicantumkan dalam misi organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Etika Kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara, dapat disimpulkan bahwa secara umum etika kerja pegawai berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,31. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada umumnya sudah mampu menerapkan prinsip-prinsip etika kerja dalam

pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Hasil ini juga diperkuat dengan analisis total skor variabel etika kerja yang diperoleh sebesar 63,09%. Persentase ini berada pada kuartil ke-3 sehingga dapat dikategorikan baik. Namun, masih terdapat gap sebesar 36,91% yang menandakan perlunya peningkatan lebih lanjut dalam aspek-aspek tertentu dari etika kerja pegawai. Meskipun secara keseluruhan berada dalam kategori baik, penelitian ini juga menemukan beberapa masalah yang masih dihadapi oleh perusahaan, di antaranya: Kurangnya tanggung jawab kerja pegawai dan kedisiplinan yang berdampak pada motivasi dan loyalitas kerja.

Untuk memahami kondisi tersebut, berikut pembahasan berdasarkan analisis lima indikator etika kerja: 1. Bertanggung Jawab Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,07 dengan kategori baik. 2. Kerja yang Positif, Indikator ini memperoleh nilai rata-rata 3,85 yang termasuk kategori sangat baik. 3. Disiplin Kerja. Disiplin kerja mendapat nilai rata-rata 2,87 yang berada pada kategori baik, 4. Tekun dengan nilai rata-rata indikator tekun sebesar 2,74 dengan kategori baik, namun hampir mendekati kategori cukup. Pendidikan Indikator pendidikan memperoleh nilai rata-rata 4,03, yang termasuk kategori sangat baik.

Secara umum, Etika Kerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Manado Utara berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 3,31. Namun, adanya gap sebesar 36,91% menunjukkan bahwa etika kerja pegawai belum sepenuhnya maksimal. Faktor-faktor yang masih menjadi kelemahan adalah disiplin Kerja, yang cenderung rendah dibanding indikator lainnya. Kondisi ini perlu menjadi perhatian khusus manajemen, karena disiplin kerja sangat memengaruhi efektivitas dan

efisiensi pelayanan kepada masyarakat. Pegawai outsourcing merasa kurang puas dengan imbalan kerja cenderung bekerja tanpa semangat dan kurang tekun. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesejahteraan pegawai, pelatihan disiplin, serta pembinaan motivasi kerja sangat penting dilakukan agar Etika Kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara dapat ditingkatkan ke tingkat yang lebih baik.

4.3.2 Kepuasan Kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara

Kepuasan kerja adalah pengalaman yang menggembirakan dan positif yang dirasakan seorang pekerja terkait pekerjaannya, yang muncul dari evaluasi berbagai elemen pekerjaan seperti upah, suasana kerja, interaksi, serta kesempatan untuk naik jabatan. Perasaan menyenangkan ini menunjukkan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat memacu kinerja yang lebih baik, semangat, serta tingkat keterlibatan dalam tugas yang dilakukan. Wexley dan Yuki dalam Azhari & Supriyatin, (2020) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sedangkan Purwana (Kaltsum et al., 2021) dalam Kepuasan kerja sebagai tanggapan emosional yang berbentuk kesenangan ketika keinginan tercapai, rekan kerja, promosi, dan gaji yang diinginkan sesuai dengan yang diharapkan. Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Manado Utara menunjukkan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,66. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merasa cukup puas terhadap aspek-aspek pekerjaan yang mereka jalani. Hasil ini diperkuat dengan skor total variabel kepuasan kerja sebesar 72,87% yang berada pada kuartil ke-3 dan termasuk kategori baik. Meskipun demikian, masih terdapat gap sebesar 27,13% yang

menandakan bahwa kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Meskipun kepuasan kerja berada dalam kategori baik, penelitian ini juga menemukan adanya permasalahan dalam aspek finansial, khususnya terkait gaji, keterlambatan gaji dan tunjangan. yang dianggap tidak sesuai dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan. Kondisi ini memicu ketidakpuasan sebagian pegawai dan berpotensi menurunkan motivasi serta loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Untuk memahami kondisi tersebut, berikut pembahasan berdasarkan analisis lima indikator Kepuasan kerja : 1. Pekerjaan itu Sendiri Indikator ini memperoleh nilai rata rata 4,21 dengan kategori baik, 2. Gaji, Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator gaji hanya memperoleh nilai rata-rata 2,26 dan dikategorikan kurang baik, 3. pengawasan memperoleh nilai rata-rata 4,21 dengan kategori sangat baik, 4. Rekan Kerja Indikator rekan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,15 dengan kategori baik, 5. Promosi Indikator promosi mendapatkan nilai rata-rata 4,26 dan dikategorikan sangat baik.

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Manado Utara secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,66. Indikator gaji menjadi kelemahan terbesar dengan kategori kurang baik dari indikator lainnya, sehingga menjadi sumber utama ketidakpuasan pegawai. Dengan adanya gap sebesar 27,13%, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai masih belum optimal. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya motivasi, semangat kerja, serta loyalitas pegawai apabila tidak segera ditindaklanjuti. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian

lebih pada aspek finansial, baik melalui peningkatan gaji, pemberian insentif, maupun sistem penghargaan berbasis kinerja.

Upaya peningkatan kesejahteraan finansial, disertai dengan pembinaan kerja sama tim serta penguatan kedisiplinan, diharapkan dapat mendorong kepuasan kerja pegawai menjadi lebih tinggi sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

4.3.3 Pengaruh Etika Kerja (X) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Etika kerja merupakan salah satu aspek fundamental yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Etika kerja tidak hanya mengatur bagaimana seseorang bekerja secara profesional, tetapi juga menanamkan nilai kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, serta loyalitas terhadap perusahaan. Dalam konteks PT PLN (Persero) ULP Manado Utara, penerapan etika kerja menjadi landasan utama agar pegawai mampu menjaga kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Tanpa adanya etika kerja yang baik, akan timbul perilaku negatif seperti rendahnya disiplin, penyalahgunaan wewenang, atau ketidakselarasan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Etika kerja juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja, karena pegawai yang bekerja dengan dilandasi etika akan merasakan makna lebih dalam pekerjaannya. Mereka tidak hanya bekerja demi gaji, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab moral serta kontribusi terhadap keberlangsungan perusahaan. Hal ini menumbuhkan rasa bangga dan puas dalam bekerja. Sebaliknya, jika etika kerja rendah, pegawai

cenderung bekerja secara asal-asalan, tidak disiplin, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, variabel Etika Kerja (X) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai PT PLN (Persero) ULP Manado Utara. Artinya, semakin baik penerapan etika kerja dalam lingkungan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Peneliti telah melakukan pengolahan data dan dari hasil analisis korelasi yaitu 0,760 Etika Kerja ternyata berhubungan cukup kuat terhadap Kepuasan kerja dan hasil dari analisis regresi ditemukan bahwa Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PT. PLN (persero) ULP Manado Utara. Dibuktikan dengan pengujian hipotesis dimana terdapat pengaruh signifikan variabel bahwa Etika kerja terhadap Kepuasan kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara (t hitung lebih besar dari t tabel) t hitung = 6,620 > t tabel = 1,690. Koefisien determinasi berfungsi dalam mengukur kebaikan kesesuaian dari persamaan regresi dan menunjukkan bahwa variasi peningkatan Kepuasan kerja 57,8% dipengaruhi oleh kualitas pelayanan, sedang sisanya 42,2% dipengaruhi faktor lain diluar Etika kerja. Dengan melihat hasil pengolahan data, variabel kualitas pelayanan sudah bagus namun harus dipertahankan dan harus ditingkatkan.

4.3.4 Implementasi

Dalam upaya meningkatkan Etika kerja Terhadap Tingkat kepuasan kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara ada beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait dengan Etika kerja. Ide penulis ini untuk memaksimalkan proses Etika Kerja untuk lebih mengefektifkan proses penyediaan sarana dan prasarana yang

dibutuhkan pegawai perusahaan, sehingga dapat meningkatkan Kepuasan kerja dapat dilihat pada bagan sebagai berikut :

1. Membuat sistem absensi digital yang terintegrasi sehingga kedisiplinan dapat terukur secara transparan
2. Memberikan sosialisasi rutin mengenai aturan dan tata tertib serta menyertakan reward dan punishment (teguran atau peringatan) secara konsisten
3. Menyelenggarakan program employee engagement seperti pelatihan, pembinaan dan apresiasi.
4. Memberikan kesempatan pelatihan atau studi lanjut yang sesuai bidang pekerjaan dan program studi jabatan berbasis kinerja
5. Perlu memperkuat manajemen keuangan dan memastikan pembayaran gaji tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja
6. Pegawai diharuskan untuk memiliki rasa tanggung jawab dan disiplin agar memberikan gaji dengan tepat waktu
7. Meninjau kembali memberikan penghargaan nonfinansial bagi pegawai yang rajin.

B A B V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan sebagai jawaban atas rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika Kerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Manado utara sudah berada di kategori Baik. Hasil analisis jawaban responden menunjukkan bahwa total skor untuk variable etika kerja termasuk pada kategori baik.
2. Kepuasan Kerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Manado Utara sudah berada pada kategori baik. Dari hasil analisis jawaban total skor responden, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pegawai termasuk dalam kategori Baik.
3. Etika Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kepuasan kerja Di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara. Maka hipotesis H1 diterima yaitu Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja di PT PLN (Persero) ULP Manado Utara. Hal ini berarti bahwa semakin baik Etika kerja yang diberikan oleh suatu perusahaan maka semakin berpengaruh pada Kepuasan kerja.

4. Implementasi Etika Karyawan yang efektif harus diperkuat melalui penegakan disiplin, akuntabilitas yang konsisten, dan pemberian apresiasi yang adil, sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai secara signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, antara lain :

1. Etika kerja pegawai telah berada pada kategori baik, perusahaan perlu mempertahankannya melalui kegiatan pembinaan rutin, sosialisasi nilai-nilai kerja, dan teladan dari pimpinan. Penegakan disiplin yang konsisten serta pemberlakuan sistem reward and punishment dapat memperkuat budaya kerja positif.
2. Perusahaan sebaiknya memperkuat sistem absensi digital dan pengawasan jam kerja untuk meningkatkan kedisiplinan. Dengan demikian, pegawai akan lebih terbiasa bekerja tepat waktu dan menunjukkan tanggung jawab terhadap tugasnya.
3. Kepuasan kerja yang baik tetap perlu ditingkatkan dengan memperhatikan faktor kesejahteraan, kesempatan promosi, serta hubungan antarpegawai. Pelatihan, pembinaan, dan apresiasi atas kinerja yang baik dapat memperkuat motivasi pegawai untuk menunjang kepuasan kerja.
4. Manajemen keuangan perlu dijalankan lebih efisien agar pembayaran gaji dan tunjangan dilakukan tepat waktu sesuai beban kerja. Selain itu, pemberian

penghargaan nonfinansial seperti pengakuan atau sertifikat prestasi dapat menambah kepuasan kerja pegawai.

5. Pimpinan perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai etika kerja dalam setiap kegiatan operasional. Dengan membangun budaya kerja yang disiplin, dan bertanggung jawab, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asifudin, M. (dalam Yanesti, F. 2018). *Etika Kerja dan Indikatornya*. Yogyakarta: Deepublish.
- Astuti, N., dkk. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Akademika.
- Bintoro, D., & dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Davis, K., & Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Faturochman, & Mubarok. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer*. Yogyakarta: UGM Press.
- Gosal, J. F., Manueke, S., & Dua, I. L. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK & KEPENDIDIKAN PADA JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS POLITEKNIK NEGERI MANADO. *MANAJEMEN ADMINISTRASI BISNIS DAN PEMASARAN*, 5(2 AGUSTUS), 53-66.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan. (2023). *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestari. (2022). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Surabaya: CV Media.
- Manik, E. (2017). *Etika Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. South-Western College Publishing.
- Panggabean, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Pratama. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (ed. 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. (2015). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Uma Sekaran. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wongkar, F., dkk. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 6(1), 55–65.
- Yanesti, F. (2018). *Etika Kerja dan Indikatornya*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yuniarsih, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal :

- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 166–174. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Fahmi, J. I. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi kasus pada dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun tahun 2019)*. Jurnal Indonesia Membangun
- Hutabarat, S. (2023). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PT Samudera Lautan Luas Medan*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Terapan
- Hasibuan, A. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Walikota Medan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis
- Kaltsum, N., Purwana, D., & dkk. (2021). *Kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(2), 112–120.
- Mustakhirah, N., & Helmy, I. (2021). *Pengaruh religiusitas dan etika kerja Islam terhadap organizational citizenship behavior dengan mediasi kepuasan*

- kerja (studi pada BMT SM NU Kramat Cabang Kebumen). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). *Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*
- Nurhalizah, M., & Jufrizen. (2020). *Pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*
- Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2020). *Pengaruh etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Seatek Prima Perkasa. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang*
- Sunarni, S., Ginting, H. B., Asbullah, M., Sucipto, B., & Rozi, A. (2023). *Kepuasan kerja sebagai moderasi etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Edunomika: Jurnal Pendidikan, Ekonomi, dan Bisnis*
- Suryadi, & Karyono. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia (studi kasus pada bagian die casting). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*
- Suryadi, & Karyono. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia (studi kasus pada bagian die casting). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian pertama

KUESIONER PENELITIAN ETIKA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MANADO UTARA

A. RESPONDEN

1. JenisKelamin : ☐ L ☐ P
2. Pendidikan : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA ☐ S1/S2
3. Usia : ☐ <25 Tahun ☐ 46-55Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ 56-68 Tahun
☐ 36-45 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/ ibu yang terhormat,

Dalam rangka penelitian, saya mohon bantuan bapak/ibu sebagai responden pada dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh etika kerja Terhadap Tingkat kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) ULP Manado Utara Sebelum mengisi blanko kuesioner diharapkan agar bapak/ibu memperhatikan petunjuk pengisian sebagai berikut.

1. Terdapat 2 kelompok kuesioner yaitu tentang (i) Etika kerja, dan (ii) Kepuasan Kerja.
2. Bapak/ibu dimohon untuk menjawab semua pertanyaan demi memperlancar penelitian, dan diharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan. Berilah tanda (x) pada jawaban yang anda anggap paling tepat.
3. Hasil dari pengisian kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan mempengaruhi kondisi Bapak/Ibu.

Akhirnya saya ucapkan terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya. Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan berguna dalam rangka meningkatkan kualitas manajerial.

A. Kuesioner I Etika Kerja

Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat. Dengan Alternatif jawabannya yaitu: SS=Sangat Setuju; S=Setuju KS= Kurang Setuju;TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju

1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
2. Saya menjaga kualitas hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
3. Saya bersikap optimis dalam menghadapi tantangan pekerjaan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
4. Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
5. Saya mematuhi semua peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
6. Saya bekerja dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
7. Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
8. Pendidikan saya membantu meningkatkan kemampuan dalam bekerja
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju

E. Sangat Tidak setuju

B. Kuesioner II Kepuasan Kerja

Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat. Dengan Alternatif jawabannya yaitu:SS=SangatSetuju;S=Setuju; KS= Kurang Setuju;TS=Tidak Setuju;STS=Sangat Tidak Setuju

1. Pekerjaan saya memberikan tantangan yang memotivasi
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
2. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi perusahaan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
3. Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
4. Saya puas dengan sistem penggajian yang berlaku
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
5. Atasan adil terhadap pegawai-pegawai di perusahaan tanpa melihat jabatan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
6. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
7. Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
8. Perusahaan memberikan peluang promosi yang adil kepada pegawai
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju

Lampiran 2 Etika Kerja (X) dari 34 Responden

Identitas Responden	SKOR ETIKA KERJA (X)								TOTAL SKOR
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	
1	1	4	3	2	1	3	2	4	20
2	3	5	5	2	2	5	5	5	32
3	1	3	2	2	1	2	3	5	19
4	3	3	4	1	2	4	4	5	26
5	3	3	4	1	4	4	4	5	28
6	1	3	3	1	1	5	3	3	20
7	2	4	3	1	1	2	1	2	16
8	1	5	2	2	1	4	2	4	21
9	3	5	5	3	3	5	5	5	34
10	3	5	5	4	5	5	5	5	37
11	1	4	4	2	3	4	3	5	26
12	1	5	3	1	1	3	3	5	22
13	1	3	3	1	2	3	3	5	21
14	5	5	5	5	4	5	5	5	39
15	4	5	5	2	2	5	5	5	33
16	2	3	4	1	1	4	2	3	20
17	1	3	4	2	1	3	5	3	22
18	3	5	4	1	2	4	4	5	28
19	2	5	4	1	2	5	4	5	28
20	1	5	3	1	1	2	2	3	18
21	1	5	4	2	1	4	3	3	23
22	2	4	4	2	1	5	2	3	23
23	4	3	4	4	1	4	4	5	29
24	1	5	4	1	2	3	4	5	25
25	1	5	4	3	3	3	4	3	26
26	3	2	2	1	1	1	2	1	13
27	1	5	5	2	1	5	2	3	24
28	1	3	4	2	2	5	4	4	25
29	4	5	4	2	1	5	2	4	27
30	2	5	5	1	2	5	4	4	28
31	5	5	5	4	2	5	5	5	36
32	2	5	4	2	1	3	3	3	23
33	1	4	3	2	1	3	2	4	20
34	3	4	4	2	4	4	2	3	26
Total	73	143	131	66	63	132	113	137	858
rata-rata	2,147	4,206	3,853	1,941	1,853	3,882	3,324	4,029	25,235
rtabel	0,399	0,399	0,399	0,399	0,399	0,399	0,399	0,399	

Lampiran 3 Kepuasan Kerja (Y) dari 34 Responden

Identitas Responden	SKOR KEPUASAN KERJA (Y)								Skor Total
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	
1	4	3	1	2	4	5	4	4	27
2	3	4	2	2	3	5	4	4	27
3	4	4	1	2	4	3	4	4	26
4	4	5	1	2	4	3	4	5	28
5	4	5	2	2	4	3	4	5	29
6	4	4	1	3	4	4	3	3	26
7	3	2	1	1	3	2	3	2	17
8	4	4	1	3	4	4	5	4	29
9	5	5	4	4	5	5	5	5	38
10	5	5	4	4	5	5	5	5	38
11	5	4	2	3	5	4	3	4	30
12	3	4	1	1	3	4	5	4	25
13	4	5	1	2	4	3	4	2	25
14	5	5	4	4	5	5	5	5	38
15	5	5	5	4	5	5	5	5	39
16	4	3	1	1	4	5	5	3	26
17	5	5	1	2	5	3	4	5	30
18	5	4	1	3	5	4	4	4	30
19	5	4	1	3	5	4	4	4	30
20	2	4	1	1	2	3	4	5	22
21	4	5	1	2	4	3	4	5	28
22	5	5	2	2	5	3	4	5	31
23	4	5	1	2	4	3	4	5	28
24	3	3	3	1	3	4	5	5	27
25	3	3	3	1	3	4	5	5	27
26	5	4	1	2	5	4	4	4	29
27	5	4	1	2	5	4	4	4	29
28	5	5	3	2	5	4	4	4	32
29	5	5	3	3	5	4	4	5	34
30	3	5	2	1	3	5	4	5	28
31	5	5	3	3	5	5	5	4	35
32	5	4	2	3	5	4	3	4	30
33	4	3	1	2	4	5	4	4	27
34	4	3	2	2	4	4	3	4	26
Total	143	143	64	77	143	135	141	145	991
Rata-rata	4,206	4,206	1,882	2,265	4,206	3,971	4,147	4,265	29,147
r tabel	0,399	0,399	0,399	0,399	0,399	0,399	0,399	0,399	

Lampiran 4 Total Etika kerja (X) dan Kepuasan kerja (Y)

No	ANALISA TOTAL SKOR X1	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	8					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI	1360	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 8 X 34 = 1360				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	858					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	63,09					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN. YG SAMA)	340					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	340	680	1020	1360

No	ANALISA TOTAL SKOR X1	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	8					
3	JUMLAH RESPONDEN	34					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI	1360	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 8 X 34 = 1360				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	991					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	72,87					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN. YG SAMA)	340					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	340	680	1020	1360

Lampiran 5 Tabel R

N	R	N	r	N	R
3	0.997	27	0.381	55	0.276
4	0.950	28	0.374	60	0.254
5	0.878	29	0.367	65	0.244
6	0.811	30	0.361	70	0.235
7	0.754	31	0.355	75	0.267
8	0.707	32	0.349	80	0.220
9	0.666	33	0.344	85	0.213
10	0.632	34	0.339	90	0.207
11	0.602	35	0.325	95	0.202
12	0.576	36	0.320	100	0.195
13	0.553	37	0.316	125	0.176
14	0.532	38	0.312	150	0.159
15	0.514	39	0.308	175	0.148
16	0.497	40	0.304	200	0.138
17	0.482	41	0.301	300	0.113
18	0.468	42	0.297	400	0.098
19	0.456	43	0.294	500	0.088
20	0.444	44	0.293	600	0.080
21	0.433	45	0.292	700	0.074
22	0.423	46	0.291	800	0.070
23	0.413	47	0.288	900	0.065
24	0.404	48	0.284	1000	0.062
25	0.396	49	0.281		
26	0.388	50	0.279		

Lampiran 6 Tabel Nilai t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181

21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 7 Dokumentasi





