

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETIKA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PASTI JAYA ELECTRIK MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

Nama	:Fauzan Syahputra
NPM	:1705160106
Program Studi	:Manajemen
Konsentrasi	:Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 16 September 2021, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FAUZAN SYAHPUTRA
N P M : 1705160106
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, ETIKA KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BASTI JAYA ELECTRIC MEDAN

Dinyatakan (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


(HANIFA JASIN, S.E., M.Si.)

Penguji II


(MUTIA ARDA, S.E., M.Si.)

Pembimbing


(DODY SALDEN CHANDRA MANURUNG, S.E., M.M.)

Ketua


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris


(Assoc. Prof. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : FAUZAN SYAHPUTRA
N P M : 1705160106
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, ETIKA KERJA DAN KONFLIK
KERJA TERHADAPA KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PASTI JAYA ELECTRIK MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2020

Pembimbing Skripsi

Dody Salden Chandra Manurung S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : FAUZAN SYAHPUTRA
N.P.M : 1705160106
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
Nama Dosen Pembimbing : DODY SALDEN CHANDRA MANURUNG S.E., M.M.
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN, ETIKA KERJA DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PASTI JAYA ELECTIK MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki Masalah dan Alur Masalah	3/3/2021	DS
Bab 2	Teori - Teori Diganti beberapa buku ditambahkan penambah jurnal	5/3/2021	DS
Bab 3	Rumusan Masalah	6/3/2021	DS
Bab 4	Tambahin Keterangan di tabel	27/8/2021	DS
Bab 5	Perbaiki Saran dan Kesimpulan	27/8/2021	DS
Daftar Pustaka	Tambahin jurnal Dosen	27/8/2021	DS
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC	05/09/2021	DS

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 9 September 2021
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

(Dody Salden Chandra Manurung S.E., M.M.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fauzan Syahputra
NPM : 1705160106
Program Studi : Manajemen
Falkutas : Ekonomi Dan Bisnis
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program : Strata-1
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Etika Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasti Jaya Elektrik Medan

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 21 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan



FAUZAN SYAHPUTRA

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETIKA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PASTI JAYA ELECTRIK MEDAN

Fauzan Syahputra

Program Studi Manajemen

Fauzansyahputra47@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh etika terhadap kinerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan dan (4) mengetahui pengaruh disiplin kerja, etika, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Pasti Jaya Elektrik Medan yang berjumlah 52 orang sedangkan sampel diambil dengan menggunakan total sampling (sampel jenuh) yaitu seluruh populasi diambil dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Sedangkan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS 25. Hasil penelitian pada PT Pasti Jaya Elektrik dengan Uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasti Jaya Elektrik Medan, etika secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasti Jaya Elektrik, konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasti Jaya Elektrik, dan secara simultan variabel disiplin kerja, etika dan konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pasti Jaya Elektrik Medan.

Kata kunci : Disiplin kerja, Etika, Konflik kerja dan Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, ETHICS AND WORK CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. DEFINITELY JAYA ELECTRIC MEDAN

Fauzan Syahputra

Management Study Program

Fauzansyahputra47@gmail.com

The purpose of this study aims to: (1) determine the effect of work discipline on employee performance, (2) determine the effect of ethics on employee performance, (3) determine the effect of work conflict on employee performance and (4) determine the effect of work discipline, ethics, and work conflict on employee performance at PT Pasti Jaya Elektrik Medan. The population in this study were all permanent employees at PT. Pasti Jaya Elektrik Medan, which amounted to 52 people, while the sample was taken using total sampling (saturated sample), that is, the entire population was taken as a sample in the study. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test and coefficient of determination. While the data processing in this study using the SPSS 25 software program. The results of the research at PT Pasti Jaya Elektrik with the T test showed that the discipline of physical work partially had a significant effect on the performance of employees at PT. Pasti Jaya Elektrik Medan, ethics partially have a significant effect on employee performance at PT. Pasti Jaya Elektrik, partial work conflict has a significant effect on employee performance at PT. Pasti Jaya Elektrik, and simultaneously the variables of work discipline, work ethic and conflict affect the performance of employees at PT. Definitely Jaya Electric Medan.

Keywords: Work Discipline, Ethics, Work Conflict and Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kepada kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja, Etika Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasti Jaya Elektrik Medan** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Lembaran ini sekaligus menjadi media bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan semangat, karena penulis menyadari bahwa segala usaha yang dilakukan tidak akan terwujud tanpa bantuan semua pihak. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan curahan kasih sayang dan perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Assoc Prof, Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M, M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc Prof, Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Dr. Dody Salden Chandra Manurung, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam mempersiapkan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Bagian Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak dan Ibu yang berada di PT. Pasti Jaya Elektrik Medan , khususnya Bapak dan Ibu yang bekerja dibagian karyawan yang telah membantu penulis dalam masa riset atau penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Bagian Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
13. Sahabat maupun teman-teman dekat yang turut mendukung saya dalam proses penyusunan Skripsi ini.

Terimakasih atas bantuan, kebersamaan, ke-keluargaan, serta waktu dan dukungannya selama ini kepada penulis, semoga ALLAH SWT membalas

kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Amiin...

Wassalammualaikum warahmatullahi Wabarakatuh

Medan , Juli 2021

Penulis

Fauzan Syahputra
1705160106

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Perumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1 Teori Tentang Disiplin Kerja	8
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin	10
2.1.1.3 Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	12
2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.1.2 Teori Etika.....	15
2.1.2.1 Pengertian Etika.....	15
2.1.2.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Etika.....	16
2.1.2.3 Manfaat dan Tujuan Etika	19
2.1.2.4 Indikator Etika	20
2.1.3 Teori Konflik.....	22
2.1.3.1 Pengertian Konflik.....	22
2.1.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Konflik.....	23
2.1.3.3 Jenis – Jenis Konflik.....	26
2.1.3.4 Indikator Konflik	28
2.1.4 Teori Kinerja Karyawan.....	30
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	30
2.1.4.2 Faktor- Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan	31
2.1.4.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan	33
2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan	35
2.2 Kerangka Konseptual.	39
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.2.2 Pengaruh Etika Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.2.3 Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.3 Hipotesis Penelitian.....	42
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.2 Metode Penelitian	45
3.2.1 Pendekatan Penelitian	45
3.2.2 Jenis Penelitian	45

3.2.3	Sifat Penelitian.....	46
3.3	Populasi dan Sampel.....	46
3.3.1	Pengertian Populasi.....	46
3.3.2	Pengertian Sampel	47
3.4	Teknik Pengumpulan Data	47
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	48
3.6	Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	48
3.7	Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian.....	50
3.7.1	Uji Validitas.....	51
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	51
3.8	Uji Asumsi Klasik	51
3.8.1	Uji Normalitas.....	52
3.8.2	Uji Multikolinieritas	53
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	53
3.9	Model Analisa Data Penelitian	55
3.9.1	Model Penelitian	55
3.9.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	56
3.9.3	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	56
3.9.4	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	57

BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	59
4.1.2	Gambaran Umum Responden.....	59
4.2	Analisis Data.....	73
4.2.1	Uji Asumsi Klasik	73
4.2.1.1	Uji Normalitas	73
4.2.1.2	Uji Multikolinieritas	75
4.2.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	76
4.2.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
4.2.3	Hasil Uji Hipotesis.....	78
4.2.3.1	Uji Parsial(Uji-t).....	78
4.2.3.2	Uji Simultan(Uji-f).....	80
4.2.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81
4.3	Pembahasan	81

BAB 5. PENUTUP

5.1	Kesimpulan	88
5.2	Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	45
Tabel 3.2	Data Jumlah Karyawan Tahun 2021	46
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian	49
Tabel 3.4	Skala Likert.....	50
Tabel 3.5	Pengujian Validitas	51
Tabel 3.6	Pengujian Reliabilitas	52
Tabel 4.1	Jenis kelamin Responden.....	60
Tabel 4.2	Usia Responden	60
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Responden	61
Tabel 4.4	Pengalaman Kerja Responden	61
Tabel 4.5	Skor Variabel Disiplin kerja	62
Tabel 4.6	Skor Variabel Etika.....	65
Tabel 4.7	Skor variabel Konflik kerja.....	68
Tabel 4.8	Skor Variabel Kinerja	71
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4.11	Hasil Uji – t.....	79
Tabel 4.14	Hasil Uji – f.....	81
Table 4.15	Hasil Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan	39
Gambar 2.2	Pengaruh Etika terhadap Kinerja karyawan.....	40
Gambar 2.3	Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja karyawan	41
Gambar 2.4	Kerangka Konseptual.....	41
Gambar 4.1	Grafik Histogram	63
Gambar 4.2	Normal Probability Plot.....	64
Gambar 4.3	Grafik Scatterplot.....	66

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan. Peranan sumber daya manusia telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, pegawai disuatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus terus dikelola dan dikembangkan.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia atau MSDM bagi perusahaan yaitu melalui kegiatan tersebut, perusahaan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan. Keseimbangan internal tersebut mencakupi tujuan, saaran aktivitas daro berbagai pihak yang ada dalam perusahaan tersebut. Jika keseimbangan internal telah dimiliki oleh perusahaan, efisiensi serta produktivitas kerja alam perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik. Untuk itu tak sedikit perusahaan yang merancangkan manajemen SDM sejak masa perekrutan calon pekerjaja hingga pemberdayaan SDM yang ada setiap departemen perusahaan. Manajemen SDM juga mampu membantu perusahaan dalam memperbaiki kontribusi positif dari para tenaga kerja.

Menurut (Arianty et al., 2016) Sumber daya manusia manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihsilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yan diolah mencukupi, apabila tanpa sumberdaya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

PT Pasti Jaya Elektrik Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor alat-alat listrik seperti lampu LED, saklar, kabel, socket, dan lainnya. Berbagai produk elektrik dan elektronik yang dijual misalnya Lampu Hannoeh, Philips, MCB Scheinder, Kontraktor Scheider, Fujilight, dan lainnya, printer merk HP, Epson, Brother dan lainnya. LG Sanyo dan lainnya. Rice cooker merk Miyako, Blender merk miyako ,panasonic dan berbagai alat-alat listrik lainnya. Produk dipasok dari supplier (produsen) alat-alat listrik langsung yang berlokasi di Jakarta. Produk dipasarkan didaerah Sumatera Utara, Aceh, Lampung dan Riau. Dalam mewujudkan visi dan misinya, perusahaan menginginkan karyawannya mampu bekerja dengan optimal dan memiliki kinerja yang baik. Akan tetapi keinginan perusahaan belum dapat terealisasi dengan baik karena diketahui kinerja karyawan mengalami penurunan, yang diketahui dari ketidakmampuan karyawan meningkatkan jumlah penjualanyang sesuai target. Hal ini diduga karena adanya Masalah Kinerja yang menurun dilihat dari penurunan omset yang tidak sesuai target, penurunan Disiplin karyawan, penurunan etika, konflik yang terjadi antar karyawan, kurangnya komunikasi.

Dalam penelitian ini peneliti membuat batasan masalah yang akan di teliti hal ini berdasarkan data yang didapat dan hasil interview diperusahaan, maka peneliti akan meneliti masalah Disiplin kerja terlihat dari tingkat kehadiran karyawan dan keterlambatan masuk kerja, Etika kerja yang menurun dan Konflik antar karyawan maupun konflik yang melibatkan Divisi perusahaan yang mempengaruhi diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT Pasti Jaya Elektrik Medan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, adanya kesalahan pengiriman barang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerja.

Menurut (Sutrisno, 2016) Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Disiplin dalam sebuah perusahaan adalah salah satu masalah yang penting untuk dibahas. Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja karyawan, dengan disiplin yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut (Mulyadi, 2015) “Disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan”.

Disiplin kerja sangat penting untuk mendukung pertumbuhan perusahaan dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi, dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerja dapat meningkat. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki disiplin yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan perusahaan, dan mampu bekerja dengan asal-asalan, sehingga kinerja akan menurun. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja

karyawan (Gerungan et al., 2017) dengan judul “ Pengaruh Etika kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) area Manado”.

Etika kerja sangat penting dilakukan, dalam suatu organisasi/perusahaan kerjasama yang baik dalam mekanisme kerja sangat tergantung pada hubungan timbal baik antar pimpinan dengan karyawan maupun sesama karyawan.

Menurut (Herlambang, 2013) “Etika adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain”

Etika kerja sangat penting dilakukan dalam suatu organisasi, etika yang baik akan berpengaruh terhadap hubungan sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan. Etika yang baik akan membuat terjalin komunikasi yang baik, hubungan antar karyawan maupun dengan atasan, atau timbal balik antara atasan dengan bawahan dan ini akan mempengaruhi hasil kerja/kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya dimana Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Herlambang, 2013) yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (persero) cabang Balmera Medan”. Konflik juga salah satu hal yang penting diperhatikan apakah dampak dari konflik tersebut dalam perusahaan/organisasi untuk tercapainya target atau tujuan

dalam perusahaan, karena konflik juga mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Menurut (Sunyoto, 2012) mengemukakan bahwa konflik adalah ketidaksetujuan antar dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi

yang timbul karena harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Pengelolaan konflik juga akan memberikan dampak bagi kinerja karyawan, adanya konflik yang terjadi akan mempengaruhi kinerja karyawan baik antara pekerjaan karyawan yang terlibat konflik maupun organisasi. Jika konflik dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan, atau sebaliknya akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan baik antara karyawan yang terlibat konflik/perselisihan maupun seluruh anggota organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Giovanni et al., 2015) yang berjudul “Pengaruh Konflik peran, konflik kerja dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado”.

Penurunan tingkat Disiplin karyawan , menurunnya etika karyawan dan juga konflik yang terjadi antar karyawan pada perusahaan, maka berdasarkan fenomena/permasalahan yang terjadi diperusahaan yang diteliti, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di perusahaan ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Etika Dan Konflik Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dibuat indentifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Disiplin kerja karyawan yang cenderung semakin menurun terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak hadir sehingga hasil kurang optimal.

2. Masih ditemui beberapa karyawan yang etika kerjanya kurang baik dapat dilihat dari pekerjaannya yang salah tidak sesuai prosedur.
3. Konflik terjadi pada karyawan yang menyebabkan karyawan kurang dapat bekerja sama dengan baik.
2. Kinerja karyawan cenderung menurun dilihat dari data penurunan penjualan dan tidak tercapainya target penjualan dan realisasi penjualan yang terus menurun secara perlahan dari waktu ke waktu.
3. Komunikasi yang kurang baik antar karyawan, maupun atasan terhadap bawahan dilihat dari perbedaan pendapat, dan penyelesaian pekerjaan untuk tujuan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembatasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hanya mencakup Kinerja karyawan, mencakup disiplin terhadap karyawan, mencakup etika terhadap kinerja karyawan, mencakup konflik terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasar latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan?

2. Bagaimana pengaruh etika terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan?
3. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan?
4. Bagaimana disiplin kerja, etika dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka didapatkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etika terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, etika, konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Disiplin kerja, etika dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasti Jaya Elektrik.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan maupun perbandingan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan pengaruh Disiplin kerja, etika, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasti Jaya Elektrik Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Teori Tentang Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Mulyadi, 2015) “ Disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan”, sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) “ Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi”, sedangkan menurut (Fahmi, 2015, p. 42) “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manager dan mengidentifikasi dan mengonsumsi masalah-masalah kinerja kepada karyawan”, sedangkan menurut (M. Hasibuan, 2016, p. 193) “ Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku”.

Dari pengertian Disiplin menurut para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Disiplin sebagai latihan tujuan mengembangkan diri dapat berperilaku tertib. Dengan melaksanakan disiplin berarti semua pihak menjamin kelangsungan hidup dan kelancaran kegiatan belajar, bekerja, dan berusaha. Kemauan kerja keras yang kita peroleh dari disiplin, akan melahirkan mental yang kuat dan tidak mudah menyerah walaupun dalam keadaan sulit.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2011) Faktor-faktor yang memengaruhi Disiplin kerja adalah :

1. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih parah yang diberikan pada Organisasi/ Perusahaan.

2. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian Pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standart organisasi/perusahaan.

6. Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin.

Menurut (Sutrisno, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut (Pandi, 2016, p. 54) Adapun faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai atau karyawan diantaranya :

1. Faktor kepemimpinan.
2. Faktor sistem penghargaan.
3. Faktor kemampuan.
4. Faktor balas jasa.
5. Faktor keadilan.

6. Faktor pengawasan melekat.
7. Faktor sanksi hukuman.
8. Faktor ketegasan.
9. Faktor hubungan kemanusiaan.

2.1.1.3 Manfaat dan Tujuan Disiplin

Menurut (Hamali, 2018) Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut (Azhar et al., 2020) Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib, dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut (Sinambela, 2012) Manfaat disiplin kerja memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi dan menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya.

Menurut (Hamali, 2018) Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas. Serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi. Disamping untuk mencegah kerusakan dan kehilangan barang, dan kelengkapan kerja diakibatkan oleh ketidakdisiplinan dalam bekerja. Disiplin juga dapat mengatasi kesalahan kerja dan keteledoran dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut (Pandi, 2016) “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2011, p. 91) Mengemukakan bahwa tujuan dari disiplin kerja antara lain:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif.
3. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Talaga, 2017) Pada dasarnya disiplin dalam suatu institusi pemerintah mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para pegawai, dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan institusi tersebut. Apabila

pegawai selalu mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja maka secara tidak langsung kinerja tersebut akan meningkat dan mejadi lebih baik.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2011) Beberapa indikator disiplin sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran.
2. Tata cara kerja.
3. Ketaatan pada atasan.
4. Kesadaran bekerja.
5. Tanggung jawab.

Menurut (Sutrisno, 2016) Menyatakan Indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Menurut (Rivai & Sagala, 2015, p. 599) Indikator disiplin sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
 - a.) Jam masuk kantor
 - b.) Jam istirahat
 - c.) Jam pulang kerja
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
 - a.) Cara berpakaian.
 - b.) Sopan santun
 - c.) Kepatuhan

3. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan
 - a.) Bertingkah laku.
 - b.) Tanggung jawab.
 - c.) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.
4. Taat terhadap aturan lainnya
 - a.) Norma yang berlaku.

2.1.2 Teori Etika

2.1.2.1 Pengertian Etika

Menurut (Ernawan, 2012, p. 2) “Etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia”. Etika hendak mencari, tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum.

Menurut (Herlambang, 2013) “Etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain.

Menurut (Kumorotomo, 2014, p. 6) “Etika berasal dari Yunani ethos, yang berarti kebiasaan atau watak, moral berasal dari bahasa Latin mos, yang berarti cara hidup atau kebiasaan/ dari istilah ini muncullah istilah morale atau moril. Moril bisa berarti semangat atau dorongan batin.

Menurut (M. Siagian, 2011, p. 13) “Etika merupakan ilmu yang membahas tentang moralitas atau tentang manusia sejauh berkaitan dengan moralitas. Antara etika dan moral terdapat hubungan yang sangat erat, sulit dibedakan dan tidak

terpisahkan satu sama lain. Untuk memadukan keduanya dapat juga dirumuskan etika itu sebagai suatu ilmu yang menyelidiki tingkah laku moral.

Dari penjelasan diatas maka dapat di simpulkan bahwa Etika adalah sikap, pandangan, kebiasaan, atau ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang dalam organisasi/perusahaan. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membua bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etika kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan di tempat kerja.

2.1.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Etika

Menurut (Arijanto, 2011) Faktor – faktor yang mempengaruhi Etika kerja sebagai berikut:

1. Leadership

Kepemimpinan yang beretika menggabungkan antara pengambilan keputusan yang beretika dan perilaku yang beretika. Tangung jawab utama dari seorang pemimpin adalah membuat keputusan yang beretika dan berperilaku yang beretika pula.

2. Strategi dan performasi

Fungsi yang membuat penting dari sebuah manajemen adalah untuk kreatif dalam menghadapi tingginya tingkat persaingan yang membuat perusahaannya mencapai tujuan perusahaan terutama dari sisi keuangan tanpa harus menodai aktivitas bisnisnya berbagai kompromi etika. Sebuah perusahaan yang jelek akan memiliki kesulitan besar untuk menyelaraskan target yang ingin dicapai perusahaannya dengan standar-standar etika.

Karena keseluruhan strategi perusahaan yang disebut excellence harus bisa melaksanakan seluruh kebijakan-kebijakan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang jujur.

3. Karakter Individu

Perjalanan hidup suatu perusahaan tidak lain adalah karena peran banyak individu dalam menjalankan fungsi-fungsinya dalam perusahaan tersebut. Perilaku para individu ini tentu akan sangat mempengaruhi pada tindakan-tindakan mereka ditempat kerja atau dalam menjalankan aktivitas bisnisnya.

4. Budaya perusahaan

Budaya perusahaan adalah suatu kumpulan nilai-nilai, norma-norma, ritual dan pola tingkah laku yang menjadi karakteristik suatu perusahaan. Setiap budaya perusahaan akan memiliki dimensi etika yang didorong tidak hanya oleh kebijakan-kebijakan formal perusahaan, tapi juga karena kebiasaan-kebiasaan sehari-hari yang berkembang dalam organisasi perusahaan tersebut sehingga kemudian dipercayai sebagai suatu perilaku, yang bisa ditandai mana perilaku pantas dan mana yang tidak pantas. Budaya-budaya perusahaan inilah yang membantu terbentuknya nilai dan moral ditempat kerja, juga moral dipakai untuk melayani para stakeholdernya. Aturan-aturan dalam perusahaan dapat dijadikan yang baik. Hal ini terkait dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut (Fadillah, 2016) faktor yang mempengaruhi Etika adalah:

1. Faktor Internal

Seseorang yang mempunyai Etos Kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dari dalam diri atau faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan atau nilai-nilai

yang diyakini oleh seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh suatu individu untuk meningkatkan sumber daya manusia. Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya.

2. Faktor Eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi; disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi, sedangkan masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antar individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

Menurut (Valini, 2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi Etika, sebagai berikut:

1. Agama.
2. Pendidikan.
3. Kondisi lingkungan.
4. Budaya.

2.1.2.3 Manfaat dan Tujuan Etika kerja

Menurut (Sinamo, 2011, p. 35) Etika kerja memiliki manfaat sebagai konsep kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Sehingga etika kerja sangat penting untuk diterapkan di perusahaan atau organisasi untuk menunjang dan meningkatkan kinerja maksimal.

Menurut (Ernawan, 2012) Tujuan etika bisnis adalah:

1 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.

2 Penggairah dalam Aktivitas

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

3 Penggerak

Seperti mobil 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.

Menurut (Ernawan, 2016) Etika merupakan salah satu cabang filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

2.1.2.4 Indikator Etika Kerja

Menurut (Ismantoro, 2019, p. 487) Indikator etika kerja di ukur dengan:

1. Melaksanakan tugas sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan.
2. Selalu berorientasi pada budaya peningkatan mutu kinerja.
3. Saling menghormati sesama karyawan, membangun kerja sama dalam melaksanakan tugas –tugas perusahaan.
4. Memegang amanah atau tanggung jawab, dan kejujuran.
5. Menanamkan kedisiplinan bagi diri sendiri dan perusahaan.

Menurut (Maharani, 2016) Indikator Etika kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah amanah.
2. Tanggung jawab.
3. Sopan santun.
4. Keramah tamahan.
5. Saling menghagai.
6. Kerja adalah seni.

Menurut (Tasmana, 2010) Indikator etika kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras.

Kerja keras merupakan berusaha atau berjuang keras atau bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan.

2. Gaya bicara.

Gaya berbicara merupakan cara berbicara yang dapat menimbulkan daya tarik para pendengarnya.

3. Nilai kerja.

Nilai kerja adalah *labour theory of value* yaitu teori yang menyatakan bahwa nilai suatu barang ditentukan oleh jumlah tenaga yang diperlukan untuk menghasilkannya dengan pengertian bahwa alat produksi lain dihitung sebagai tenaga kerja yang menghasilkan.

4. Kreativitas kerja.

Kreativitas kerja merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia untuk melakukan pekerjaan dan bukan yang diterima dari luar diri individu pekerja

Menurut (Maharani, 2016) Indikator etika kerja adalah sebagai berikut :

1. Kerja adalah amanah.
2. Tanggung jawab,
3. Sopan santun.
4. Keramah-tamahan.
5. Saling menghargai.
6. Kerja adalah seni.

2.1.3 Teori Konflik

2.1.3.1 Pengertian Konflik

Menurut (Gonçalves et al., 2016) “Menguraikan konflik sebagai adanya perbedaan dalam persepsi dua atau lebih kelompok dan pada dasarnya konflik dapat dianggap sebagai aset yang dianggap merangsang timbulnya kreativitas dan ketidak tergantungan serta inovasi.

Menurut (Robbins & Judge, 2014) “ Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negative, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama.

Menurut (Sunyoto, 2012) “Konflik ketidak setujuan antar dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama, atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Menurut (Mangkunegara, 2013) “ Konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat satu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasikan dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu”.

Dari pengertian-pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik adalah suatu proses pertentangan antara satu pihak dengan pihak yang lain atau kelompok dengan kelompok lain yang mempengaruhi secara negatif yang disebabkan oleh adanya perbedaan status, tujuan atau persepsi.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Konflik

Menurut (Rivai & Sagala, 2015) Faktor-faktor Konflik sebagai berikut:

1. Saling ketergantungan Tugas

Ketergantungan tugas terjadi jika dua atau lebih kelompok tergantung satu sama lainnya dapat menyelesaikan tugasnya. Potensi meningkatnya konflik tergantung sejauh mana kadar, dari saling ketergantungan tersebut. Semakin tinggi saling ketergantungan satu kelompok dengan kelompok lainnya, maka semakin tinggi kemungkinan timbulnya konflik.

2. Perbedaan tujuan dan Prioritas

Perbedaan orientasi dari masing-masing submit atau kelompok mempengaruhi cara dari masing-masing submit atau kelompok tersebut dalam mengejar tujuannya. Dan seringkali tujuan dari masing-masing submit atau kelompok tersebut saling bertentangan.

3. Faktor birokratik (Lini-Staff)

Jenis konflik birokratik yang bersifat klasik adalah konflik antara fungsi atau wewenang garis dan staf. Fungsi atau wewenang garis adalah terlibat secara langsung dalam menghasilkan keluaran perusahaan. Manajer lini atau garis mempunyai wewenang dalam proses pengambilan keputusan dalam lingkup bidang fungsionalnya. Sedangkan fungsi adalah memberikan rekomendasi atau saran dan tidak berhak mengambil suatu keputusan.

4. Kriteria penilaian prestasi yang saling bertentangan

Kadang kala konflik antar-submit atau kelompok dalam perusahaan tidak disebabkan oleh karena tujuan yang saing bertentangan, tetapi karena cara

organisasi dalam menilai prestasi yang dikaitkan dengan perolehan imbalan membawanya dalam konflik.

5. Persaingan terhadap sumber daya yang langka

Persaingan dalam memperebutkan sumber daya tidak akan menimbulkan konflik manakala sumber daya yang tersedia secara berlimpah sehingga masing-masing subunit dapat memanfaatkannya sesuai dengan kebutuhannya. Akan tetapi ketika sumber daya yang ada tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dari masing-masing subunit atau kelompok berupaya untuk mendapatkan porsi sumber daya yang langka tersebut lebih besar dari yang lain, maka disini konflik mulai muncul. Sumber daya yang paling sering menimbulkan konflik dalam perusahaan adalah sumber daya keuangan karena sumber daya tersebut pada sebagian besar perusahaan merupakan sumber daya langka sementara itu subunit atau divisi akan cepat berkembang apabila didukung dengan sumber keuangan yang memadai.

6. Sikap menang kalah

Jika dua kelompok berinteraksi dalam persaingan kalah menang, maka dengan mudah bisa dipahami mengapa konflik itu terjadi. Dalam kondisi seperti itu maka ada kelompok yang menang dan ada kelompok yang kalah.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Faktor faktor yang mempengaruhi konflik sebagai berikut:

1. Koordinasi kerja.
2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas.
3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan).
4. Perbedaan dalam orientasi kerja.
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi.

6. Perbedaan persepsi.
7. Sistem kompetensi intensif (reward).
8. Strategi pemotivasian yang tidak tepat.

Menurut (L. P Sinambela, 2018, pp. 463–464) Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik adalah sebagai berikut:

1. Faktor intern
 - a. Kemantapan organisasi, organisasi yang telah mantap lebih mampu menyesuaikan diri sehingga tidak mudah terlibat konflik dan mampu menyelesaikannya.
 - b. Sistem nilai, sistem nilai suatu organisasi ialah sekumpulan batasan yang meliputi landasan dan cara berinteraksi suatu organisasi, apakah sesuatu itu baik atau buruk, salah atau benar.
 - c. Tujuan, tujuan suatu organisasi dapat menjadi dasar tingkah laku organisasi itu serta para anggotanya.
 - d. Sistem lain dalam organisasi, sistem-sistem lain seperti sistem komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, imbalan dan lain-lain.
2. Faktor ekstern
 - a. Keterbatasan sumber daya, kelangkaan suatu hal yang dapat menumbuhkan persaingan dan dapat berakhir menjadi konflik.
 - b. Kekaburan norma/aturan dimasyarakat, hal ini memperbesar pola persepsi dan pola bertindak.
 - c. Derajat ketergantungan dengan orang lain, semakin bergantung satu pihak dengan pihak lain semakin mudah konflik terjadi.

- d. Pola interaksi dengan pihak lain, pola yang bebas memudahkan pemaparan dengan nilai-nilai lain sedangkan pola tertutup menimbulkan kesulitan penyesuaian diri.

Menurut (Marwansyah, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik adalah:

1. Faktor organisasi
 - a. Persaingan untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas.
 - b. Ketidak jelasan tanggungjawab dan wewenang.
 - c. Interdependensi dan kejadian-kejadian yang muncul dari saling ketergantungan.
 - d. Sistem imbalan.
 - e. Diferensiasi atau perbedaan didalam sebuah organisasi.
2. Faktor antar pribadi
 - a. Rasa iri hati atau dendam.
 - b. Terjadi salah anggapan atau atribut.
 - c. Komunikasi yang buruk.
 - d. Kritik yang tidak tepat.
 - e. Ketidakpercayaan.
 - f. Sejumlah karakteristik pribadi.

2.1.3.3 Jenis – Jenis Konflik

Menurut (Tidajoh et al., 2017) ada lima jenis konflik yaitu sebagai berikut:

1. Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seseorang individu menghadapi tetang ketidakpastian pekerjaan yang diharapkan.

2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, dimana hal ini sering diakibatkan perbedaan kepribadian.
3. Konflik antara individu dan kelompok, yang berhubungan dengan era individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka.
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, terjadi karena pertentangan antar kelompok.
5. Konflik antar organisasi, yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dan sistem perekonomian suatu negara.

Menurut (Widianto & Jamaudin, 2013) Jenis-jenis konflik adalah sebagai berikut:

1. Konflik dalam diri seseorang
2. Konflik antar individu.
3. Konflik antar anggota kelompok.
4. Konflik antar kelompok.
5. Konflik intra perusahaan.
6. Konflik antar perusahaan.

Menurut (Ramadhan & S Tarore, 2017) jenis-jenis konflik adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan sifatnya
 - a. Konflik Dekstruktif, yang muncul karena adanya perasaan tidak senang, rasa benci dan dendam dari diri seseorang ataupun kelompok terhadap pihak lain.

- b. Konflik konstruktif , merupakan konflik fungsional, konflik ini muncul karena adanya perbedaan pendapat antar kelompok-kelompok dalam menghadapi suatu permasalahan.
2. Berdasarkan posisi pelaku yang berkonflik
 - a. Konflik Vertikal, konflik antar komponen masyarakat didalam satu struktur hirearki.
 - b. Konflik horizontal, konflik yang terjadi antara individu atau kelompok yang memilik kedudukan yang relatif sama.
 - c. Konflik diagonal, konflik yang terjadi karena ketidakadilan lokasi sumber daya keseluruh organisasi sehingga menimbulkan pertentangan yang ekstrim.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Jenis-jenis konflik adalah sebagai berikut:

1. Konflik hierarki (Hierarchial conflict).
2. Konflik fungsional (Functional conflict).
3. Konflik staf dengan kepala unit.
4. Konflik formal-informal (formal-informal conflict).

2.1.3.4 Indikator Konflik

Menurut (Torang, 2013, p. 79) Indikator konflik adalah:

1. Superodinat

Tujuan superodinat tidak akan dicapai tanpa kerja sama antar individu atau beberapa orang.

2. Penambahan sumber daya

Meningkatnya jumlah sumber daya adalah satu strategi yang potensial untuk mengatasi konflik.

3. Bersama memecahkan masalah

Bersama memecahkan masalah dimaksudkan dapat mengidentifikasi penyebab konflik dan selanjutnya diselesaikan melalui pembahasa/atau diskusi bersama secara terbuka (kelompok yang berkonflik berdebat terbuka).

4. Naik banding

Apabila pemimpin yang lebih rendah tidak mampu menyelesaikan konflik yang terjadi diantara anggotanya, maka dapat meneruskan pada pemimpin setingkat lebih tinggi.

5. Redesain struktur organisasi

Mendesain struktur organisasi melalui penekatan redesain tugas pokok dan fungsi staf yang berkonflik, meresponi, dan atau menempatkan coordinator atau penghubung agar tetap menjaga komunikasi diantara mereka.

6. Pendekatan kekuasaan

Mengatasi konflik melalui pendekatan kekuasaan biasanya sefektifnamun tidak berlangsung lama.

7. Kepentingan bersama

Dalam mengatasi konflik, pemimpin harus mengutarakan kepentingan bersama dan atau tidak menjalkan perbedaan-perbeaan diantara mereka yang berkonflikuntuk mencapai tujuan organisasi.

8. Kompromi

Kompromi juga merupakan pendekatan dalam menyelesaikan konflik.

Kompromi bisa digunakan bila materi merupakan penyebab konflik.

Menurut (Heridiansyah, 2014, p. 32) Indikator Konflik sebagai berikut:

- 1 Mempunyai kesadaran akan terjadi konflik peran
- 2 Menerima kondisi dan situasi bila muncul konflik yang bisa membuat tekanan-tekanan dalam pekerjaan.
- 3 Memiliki kemampuan untuk mentolelir stress.
- 4 Memperkuat sikap/sifat pribadi lebih tahan dalam menghadapi konflik yang muncul dalam organisasi.

Menurut (Siswandi, 2011, p. 111) Adapun indikator Konflik kerja sebagai berikut:

1. Dalam individu

Konflik dalam individu berkaitan dengan sikap atau perilaku.

2. Hubungan antar Pribadi

Konflik ini berkaitan dengan dua orang atau lebih mempunyai perbedaan untuk menentukan dan memilih isu, tindakan atau tujuan yang ketiganya sama pentingnya.

3. Hubungan Antar Kelompok

Konflik antar kelompok terjadi dikarenakan masing-masing kelompok melihat sesuatu sesuai dengan kepentingan kelompoknya.

4. Hubungan Antar Organisasi

Konflik yang terjadi antar organisasi yang berindetitas mandiri yang tidak mempunyai hubungan struktur organisasi.

Menurut (Wenur et al., 2018) Indikator Konflik kerja sebagai berikut :

1. Kesalahan komunikasi
2. Perbedaan tujuan.
3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi.

4. Interdependensi aktivitas kerja.
5. Kesalahan dalam afeksi.

2.1.4 Teori Tentang Kinerja

2.14.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2016) “Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi, sedangkan menurut (Rivai & Sagala, 2015) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sesuai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan. Kinerja karyawan meruoakan suatu hak yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya, sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) “ Kinerja (prestasi kerja) aalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut (Sinambela, 2019, hal. 43) “Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan ditetapkan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari pernyataan ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan peranya dalam perusahaan.

2.1.4.2 Faktor –faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

4 Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi dalam organisasi.

5 Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi baik wewenang maupun tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

6 Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

7 Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut (Ismainar, 2018, p. 236) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Konflik, suatu yang terjadi dalam organisasi sangat sulit untuk dihilangkan persaingan dan konflik mudah timbul dalam hubungan antar kelompok karena berbagai hal seperti perbedaan-perbedaan sasaran, sistem nilai, upaya dan kepentingan.
2. Stres, pada hakekatnya merupakan ketegangan emosional dalam interaksi antar seorang dengan lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental

seseorang. Stes bisa menampakkan dirinya sebagai bentuk yang bersifat fisiologis, psikologis dan keprilakuan.

Menurut (Wirawan, 2015, pp. 6–8) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal karyawan , yaitu faktor-faktor dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan lahir, dan faktor yang diperoleh ketika iya berkembang.
2. Faktor-faktor internal organisasi, Dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja

Menurut (Dewi & Mashar, 2019) Ada beberapa manfaat dan tujuan dari kinerja bagi organisasi yaitu:

1. Dapat mengonsolidasi tujuan individu, tim dan organisasi.
2. Sebagai sarana dalam peraikan kinerja dan sarana meningkatkan komitmen.
3. Memperbaiki sistem dalam pelatihan dan pengembangan karir.
4. Dapat meningkatkan pelatihan dan pengembangan yang berlanjut.
5. Sebagai basis perencanaan karir.
6. Sebagai alat untuk menjadikan pekerja terampil agar menetap dalam organisasinya.
7. Dapat mendukung peningkatan mutu total maupun pelayanan.

8. Mendukung perubahan iklim dan budaya kerja yang lebih baik.

Menurut (Bangun, 2012) Adapun tujuan dan manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi.
2. Pengembangan dalam diri antar individu.
3. Pemeliharaan sistem.
4. Dokumentasi

Menurut (Handoko, 2012) Manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaiki kinerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan-keputusan penempatan.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Ketidak akuratan informal.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Menurut (Sumarni, 2011) manfaat dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.
2. Untuk menentukan target atau sasaran nyata.
3. Untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut (Bangun, 2012) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

8 Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

9 Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

10 Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atau pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

11 Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

12 Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut (Moeheriono, 2012) indikator kinerja antara lain:

1. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output dan outcome suatu kegiatan.
2. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Menurut (Setiawan, 2015) Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Quantity (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

2. Quality (kualitas) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
3. Timeless (ketepatan waktu) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lainnya.
4. Cost Effectiveness (efektivitas biaya) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam artu untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari sumber daya yang ada.
5. Interpersonal impact (hubungan antar perorangan) merupakan tindakan seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian waktu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dilakukan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa mampu karyawan melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

5. Kerja sama

Kesediaan pegawai berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seseorang pegawai.

2.2 Kerangka Konseptual

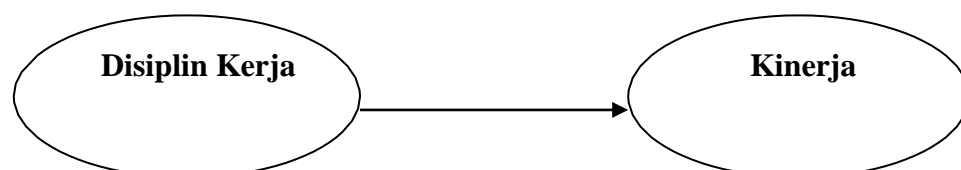
2.2.1 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Siagian, 2014, hal. 305) “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Menurut (Sutrisno, 2016) “Masalah disiplin para karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memperbaiki corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan mencapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan”.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Arif et al., 2019), (Farisi et al., 2020), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Arda, 2017), (Jufrizen, 2018), (Gonçalves et al., 2016), (Talaga, 2017), (Arif et al., 2019), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Arif et al., 2019), (Jufrizen, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018), (Faustyna & Jumani, 2015), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Yusnandar et al., 2020), (Prayogi & Nursidin, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Arianty, 2016), (Prayogi et al., 2019), dan (Tanjung, 2015).

Disiplin kerja suatu bentuk pelatihan yang biasa membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan dapat bekerja kooperatif untuk meningkatkan prestasi kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya Tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, kinerja organisasi yang baik terlihat dari disiplin karyawan yang baik.



Gambar 2. 5.1
Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

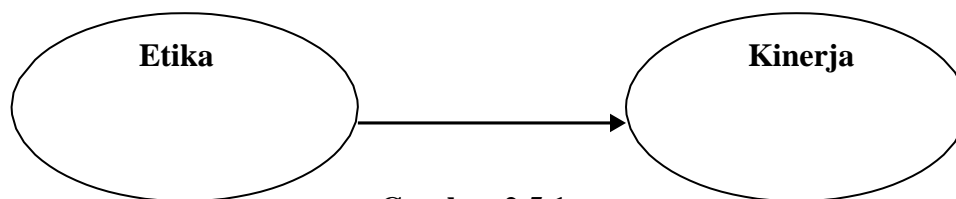
2.2.2 Pengaruh Etika terhadap Kinerja karyawan

Menurut (Sinamo, 2011) “Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor. Etika kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental

yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etika kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya”.

(Osibanjo et al., 2015) “Etika kerja yang kuat mampu menciptakan kinerja karyawan dalam jangka panjang, sementara etika kerja yang lemah dapat menyebabkan kinerja yang buruk”.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen et al., 2017), (Herlambang, 2013), (Bhastary, 2020), (Maharani, 2016), (Gerungan et al., 2017), (Osibanjo et al., 2015), (Valini, 2017). Etika kerja yang tinggi membuat kinerja karyawan semakin meningkat, karena dengan etika seorang karyawan dapat menghargai karyawan lain.



Gambar 2.5.1

Pengaruh Etika terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Triatna, 2015, p. 135) Pada awalnya konflik organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja organisasi. Namun pada titik tertentu konflik menjadi kondisi yang merugikan bagi organisasi karena konflik yang menjadi tidak terkendali.

Menurut (Umam, 2012, p. 324) konflik merupakan suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku bermusuhan individu

atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja salah satu atau semua pihak yang terlibat.

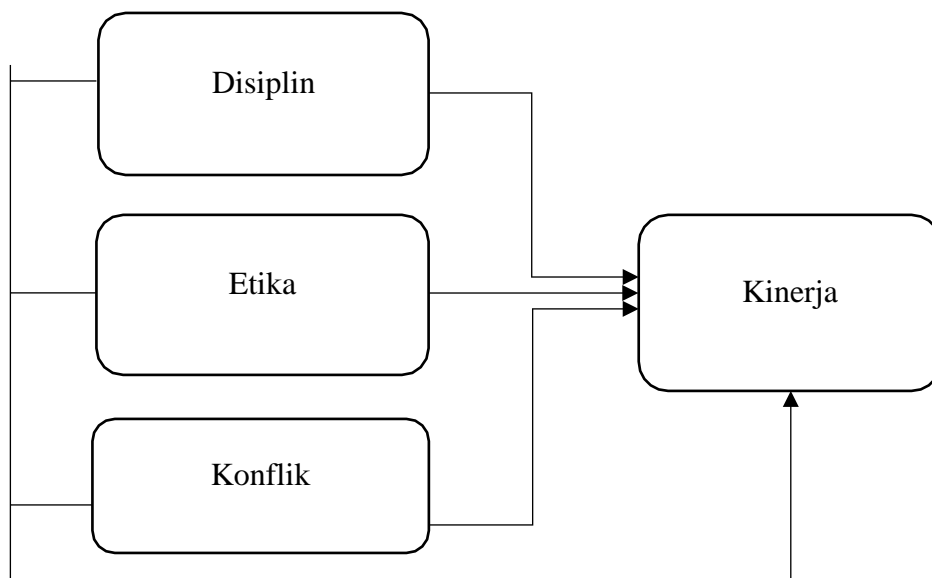
Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Giovanni et al., 2015), (Walangantu et al., 2017), (Iresa et al., 2015), (Rugian et al., 2017), (Tidajoh et al., 2017), (Wenur et al., 2018). Konflik dapat meningkatkan kinerja organisasi sebaliknya juga dapat menjadi kondisi yang dapat merugikan kinerja organisasi, konflik terlihat dengan adanya gejala ketika individu atau kelompok lain menunjukkan sikap bermusuhan terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja salah satu atau semua pihak terlibat.



Gambar 2. 5.3

Pengaruh Konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Kurniawan, 2014, p. 56) menyatakan bahwa kerangka konseptual merupakan suatu alur yang menggambarkan proses riset secara keseluruhan. Disiplin kerja dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan adanya disiplin kerja maka karyawan akan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2015, p. 132) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum

jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka konseptual yang ditelaah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan .

H₂ : Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan

H₃ : Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan.

H₄ : Disiplin kerja, Etika dan Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Pasti Jaya Elektrik Medan yang beralamat di Jl. Pabrik Kimia no 28D/E Medan. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Februari 2021 sampai Juli 2021 dengan jadwal perencanaan kegiatan dapat dilihat di tabel III.1.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Keterangan	Feb-21				Mar-21				Apr-21				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Ags 2021				Sep-21			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																																
Bimbingan Proposal																																
Seminar proposal																																
Revisi Proposal																																
Acc Proposal																																
Penyusunan Skripsi																																
Bimbingan Skripsi																																
Sidang Meja Hijau																																

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) penelitian kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, random,

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.2.3 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah hubungan kausal. Menurut (Sugiyono, 2015) “Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)”.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Pengertian Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015)“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Pasti Jaya Elektrik dengan jumlah karyawan sebanyak 52 orang.

Tabel 3.2
Data jumlah karyawan

Bagian	Jumlah karyawan
Sekretaris	1
Manajer Pemasaran	1
Manajer HRD	1
Manajer Keuangan	1
Manajer pembukuan	1
Supervisor	6
Staff penjualan	13
Staff Administrasi	6
Staff pembukuan	5
Staff keuangan	5
Staff perpajakan	3
Security	2
Supir	3
Kepala gudang	1
Staff gudang	3
Total	52

3.3.2 Pengertian Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2015) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang akan dilakukan pada PT Kawi Agung Kencana yang beralamat di Jalan Lobak No.II, Medan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (interview)

Menurut (Sugiyono, 2013, p. 137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuisisioner (angket)

Menurut (Sugiyono, 2013) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuisisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan terbesar di wilayah yang luas.

Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

3.5 Jenis dan Sumber data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data ini bersumber dari karyawan PT Pasti Jaya Elektrik Medan melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan.
2. Data sekunder yaitu data yang diolah berupa profil perusahaan, struktur organisasasi dan data dari perusahaan seperti data penjualan, data absensi, pelanggaran kerja serta dokumentasi yang diperoleh dari hasil pengolahan buku, teori-teori, dan literatur, yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Identifikasi dan Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Indentifikasi dan defenisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasioonal	Indikator	Pengukur
Disiplin kerja (X1)	<p>“Disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan”.</p> <p>Mulyadi (2015:48)</p>	<p>Tujuan dan kemampuan</p> <p>Balas jasa</p> <p>Hubungan kemanusiaan</p> <p>Sanksi hukuman</p> <p>Ketegasan Hasibuan(2016:194)</p>	<i>Skala likert</i>
Etika (X2)	<p>“Etika adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain”.</p> <p>Herlambang (2013)</p>	<p>Melaksanakan tugas</p> <p>Berorientasi</p> <p>Saling menghormati</p> <p>Membangun kerja sama</p> <p>Amanah dan bertanggung jawab.</p> <p>Menanamkan disiplin Ismanto (2019:487)</p>	<i>Skala likert</i>
Konflik kerja (X3)	<p>“Konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat satu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasikan dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan degn pihak-pihak tertentu”.</p> <p>Mangkunegara (2013:149)</p>	<p>Kesalahan komunikasi</p> <p>Perbedaan tujuan</p> <p>Perbedaan dalam penilaian atau persepsi</p> <p>Interdependensi aktivitas kerja</p> <p>Kesalahan dalam afeksi</p> <p>Wenur (2018)</p>	<i>Skala likert</i>
Kinerja karyawan (Y)	<p>“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”</p> <p>Mangkunegara (2013:67)</p>	<p>Jumlah pekerjaan</p> <p>Kualita pekerjaan</p> <p>Ketepatan waktu</p> <p>Kehadiran</p> <p>Kemampuan kerjasama.</p> <p>Bangun (2012:233)</p>	<i>Skala likert</i>

Dari tabel 3.3 dapat dilihat bahwa skala yang digunakan dalam setiap penelitian ini adalah skala *likert*.

Menurut (Sugiyono, 2015) “Skala *likert* merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut ini nilai dari setiap skala ukur dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4 Skala *Likert*

No	Pilihan	Skala Nilai
1	Setuju sekali	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Masalah dalam penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh data yang akurat dan obyektif. Hal ini menjadi sangat penting karena kesimpulan yang diambil hanya dapat dipercaya bila didasarkan pada data yang akurat. Untuk itu, dalam penelitian ini perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan reliabilitas alat ukur (*instrument*) yang digunakan.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2013, p. 52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka suatu kuisioner

dikatakan valid sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari t tabel maka suatu kuisioner dikatakan tidak valid.

Besarnya nilai r tabel pada degree of freedom (df) = $n - 2 = 30 - 2 = 28$

dengan menggunakan uji signifikansi 2 arah sebesar 0,361 sehingga:

1. Jika r hitung $> 0,361$ maka item pertanyaan dikatakan valid.
2. Jika r hitung $< 0,361$ maka item pertanyaan dikatakan tidak valid.

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3.5 Pengujian Validitas

Variabel Penelitian		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	Pernyataan 1	0,754	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,903	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,787	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,797	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,876	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,845	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,855	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,865	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,866	0,361	Valid
	Pernyataan 10	0,836	0,361	Valid
Etika (X_2)	Pernyataan 1	0,857	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,766	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,821	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,766	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,743	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,847	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,850	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,892	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,846	0,361	Valid
	Pernyataan 10	0,780	0,361	Valid
	Pernyataan 11	0,824	0,361	Valid
	Pernyataan 12	0,780	0,361	Valid
Konflik Kerja (X_3)	Pernyataan 1	0,778	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,905	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,700	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,805	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,839	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,798	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,808	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,812	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,843	0,361	Valid
	Pernyataan 10	0,710	0,361	Valid

Variabel Penelitian		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,793	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,838	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,753	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,879	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,728	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,511	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,680	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,809	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,813	0,361	Valid
	Pernyataan 10	0,719	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Priyatno, 2014, p. 64) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tepat konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert) adalah *CronbachAlpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, di mana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Instrumen reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas berikut:

1. *Cronbach alpha* < 0,60 = Reliabilitas buruk.
2. *Chronbach alpha* 0,6-0,79 = Reliabilitas diterima.
3. *Chronbach alpha* 0,8 = Reliabilitas baik.

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3.6 Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X_1)	0,951	10
Etika (X_2)	0,953	12
Konflik Kerja (Y)	0,937	10
Kinerja (Y)	0,911	10

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

3.8 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Priyatno, 2013, pp. 48–49) Uji asumsi klasik regresi merupakan uji prasyarat jika anda menggunakan analisis regresi linear. Uji ini antara lain uji normalitas residual, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Jika asumsi tersebut di langgar, misalnya model regresi tidak normal, terjadi multikolinearitas, atau terjadi heteroskedastisitas. Maka hasil analisis regresi dan pengujian seperti uji t dan f menjadi tidak valid atau bisa.

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Metode yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data *residual* akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan metode *One Kolmogrov Smirnov*, Menurut (Priyatno, 2013, p. 38) kriteria pengujianya adalah:

1. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2013) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas(independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antar variabel independen”.

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawanya (2) *variance inflation factor*(VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cut off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:

1. Melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan *residualnya* SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID DAN ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang di prediksi, dan sumbu X adalah *residual* ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*.

Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji *Glejser*

Glejser mengusulkan untuk meregres nilai *absolute* residual terhadap variabel independen. Heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* tidak terjadi apabila tidak satupun variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel nilai *absolute* (U_t) (AbsUt). Apabila nilai probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.9 Model Analisis Data Penelitian

3.9.1 Model Penelitian

Menurut (Sanusi, 2017, p. 135) “Model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara pasial”. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel (X₁) Disiplin kerja b₂ = Koefisien regresi variabel (X₂) Etika

b₃ = Koefisien regresi variabel (X₃) Konflik kerja X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Etika

X₃ = Konflik kerja

e = Standar error.

3.9.2 Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2013) Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R*² negatif, maka nilai *adjusted R*² dianggap bernilai nol. Secara sistematis jika nilai *R*² =1, maka *adjusted R*² = *R*² = 1, sedangkan jika nilai *R*² = 0, maka *adjusted R*² = (1-k)/ (n-k), jika k>1 maka *adjusted R*² akan bernilai negatif.

3.9.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2013) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja, etika dan konflik kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan.

Kriteria pengujian hipotesis secara serempak (simultan) sebagai berikut.

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Disiplin kerja, etika dan konflik kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Pasti Jaya Elektrik Medan).
- b. $H_a : b_1, b_2 \neq 0$ (Disiplin kerja, Etika dan Konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Pasti Jaya Elektrik Medan).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima.

3.9.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Menurut (Ghozali, 2013) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk melihat dan mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja, etika dan konflik kerja secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial pengaruh variable disiplin kerja, etika dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ (Disiplin kerja, etika dan konflik kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan).
- b. $H_a : b_1, b_2 \neq 0$ (Disiplin kerja, etika dan konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Pasti Jaya Elektrik Medan).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diiterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- b. H_a diterima jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 52 orang karyawan perusahaan yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur dan pengalaman kerja.

Berikut ini karakteristik responden akan dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	37	71,2%
Perempuan	15	28,8%
Total	52	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel diatas, responden laki-laki adalah sebanyak 37 responden atau 71,2% dari jumlah responden yang ada sedangkan responden perempuan adalah sebanyak 15 karyawan atau 28,8% dari jumlah responden yang ada. Dominan karyawan yang bekerja pada perusahaan adalah laki-laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/Sederajat	21	40,4%
Diploma	5	9,6%
Sarjana	26	50%
Total	52	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel diatas, responden berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 21 responden (40,4%) sedangkan responden berpendidikan Diploma sebanyak 5

responden (9,6%) dan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 26 responden (50%). Dominan responden yang bekerja pada perusahaan adalah responden dengan pendidikan terakhir Sarjana.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
Di Bawah 25 Tahun	22	42,3%
25 Tahun – 30 Tahun	18	34,6%
31 Tahun – 40 Tahun	9	17,3%
Di Atas 40 Tahun	3	5,8%
Total	52	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berumur di bawah 25 tahun adalah sebanyak 22 responden (42,3%), responden yang berumur 25 tahun – 30 tahun adalah sebanyak 18 responden (34,6%), responden yang berumur 31 tahun – 40 tahun adalah sebanyak 9 orang dan responden yang berumur di atas 40 tahun adalah sebanyak 3 responden (5,8%). Dominan responden yang bekerja pada perusahaan adalah responden yang berumur di bawah 25 tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Di Bawah 1 Tahun	5	9,6%
1 Tahun – 3 Tahun	34	65,4%
Di Atas 3 Tahun	13	25%
Total	52	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pengalaman kerja di bawah 1 tahun sebanyak 5 responden (9,6%), sedangkan responden dengan pengalaman kerja 1 tahun sampai dengan 3 tahun adalah sebanyak 34 responden (65,4%) dan responden dengan pengalaman kerja di atas 3

tahun sebanyak 13 responden (25%). Dengan demikian dominan responden yang bekerja pada perusahaan adalah responden dengan pengalaman kerja 1 tahun sampai dengan 3 tahun.

Berikut ini adalah distribusi dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang telah diberikan dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Adanya tujuan yang jelas dalam bekerja memicu kedisiplinan saya bekerja.	2	3,8	13	25	17	32,7	9	17,3	11	21,2
2	Kemampuan kerja saya akan meningkat ketika saya disiplin dalam bekerja.	0	0	8	15,4	30	57,6	7	13,5	7	13,5
3	Balas jasa yang rendah menurunkan semangat kedisiplinan.	0	0	16	30,8	9	17,3	17	32,7	10	19,2
4	Saya akan tepat waktu dalam mengerjakan segala sesuatu ketika menerima balas jasa yang sesuai.	1	1,9	9	17,4	14	26,9	15	28,8	13	25
5	Hubungan sosialitas antar rekan kerja dapat meningkatkan tingkat kehadiran saya dalam bekerja.	0	0	14	26,9	12	23,1	17	32,7	9	17,3
6	Perusahaan memiliki suasana yang nyaman dan tenang untuk bekerja.	3	5,8	18	34,6	5	9,6	19	36,5	7	13,5

NO	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	Perusahaan memiliki banyak hukuman untuk karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.	1	1,9	10	19,3	30	57,7	9	17,3	2	3,8
8	Sanksi dan hukuman membuat saya taat pada kedisiplinan yang berlaku saat bekerja.	3	5,8	19	36,5	6	11,5	17	32,7	7	13,5
9	Ketegasan pemimpin dalam menjalankan sanksi dan hukuman meningkatkan kedisiplinan saya.	9	17,3	8	15,4	12	23,1	15	28,8	8	15,4
10	Karyawan akan langsung diberikan hukuman oleh pemimpin jika tidak disiplin dalam bekerja.	1	1,9	7	13,5	17	32,7	20	38,4	7	13,5

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diuraikan penjelasan pada di bawah sebagai berikut:

- a) Untuk pernyataan pertama, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.

- b) Untuk pernyataan kedua, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- c) Untuk pernyataan ketiga, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju dan tidak setuju yang mengalami perbedaan sedikit terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- d) Untuk pernyataan keempat, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- e) Untuk pernyataan kelima, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- f) Untuk pernyataan keenam, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- g) Untuk pernyataan ketujuh, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- h) Untuk pernyataan kedelapan, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.

- i) Untuk pernyataan kesembilan, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- j) Untuk pernyataan kesepuluh, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Etika (X₂)

NO	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu memperhatikan etikanya selama bekerja.	8	15,4	18	34,6	20	38,5	5	9,6	1	1,9
2	Karyawan melaksanakan segala pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.	9	17,4	14	26,9	23	44,2	5	9,6	1	1,9
3	Karyawan berorientasi ke depan dalam bekerja yang diberikan kepadanya.	11	21,2	15	28,8	24	46,2	1	1,9	1	1,9
4	Karyawan memiliki visi dan misi yang jelas untuk dirinya dalam bekerja.	0	0	15	28,8	11	21,2	9	17,3	17	32,7
5	Karyawan yang beretika akan menghormati segala orang yang ditemuinya.	0	0	14	26,9	12	23,1	17	32,7	9	17,3
6	Karyawan saling menghormati baik kepada atasan maupun kepada sesama rekan kerja.	3	5,8	13	25	3	5,7	12	23,1	21	40,4

NO	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	Karyawan dapat membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja dan atasannya.	0	0	15	28,8	11	21,2	14	26,9	12	23,1
8	Etika yang baik membuat karyawan dapat dipercaya untuk diajak kerja sama.	1	1,9	12	23,2	15	28,8	14	26,9	10	19,2
9	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.	0	0	15	28,8	7	13,5	18	34,6	12	23,1
10	Karyawan melaksanakan amanah kerja yang diterimanya dengan baik.	0	0	6	11,5	16	30,8	26	50	4	7,7
11	Karyawan menanamkan prinsip kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaannya.	0	0	6	11,5	21	40,4	17	32,7	8	15,4
12	Karyawan yang beretika tidak akan melanggar kebijakan kedisiplinan dalam perusahaan.	0	0	17	32,7	13	25	14	26,9	8	15,4

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diuraikan penjelasan pada di bawah:

- a) Untuk pernyataan pertama, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.

- b) Untuk pernyataan kedua, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- c) Untuk pernyataan ketiga, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- d) Untuk pernyataan keempat, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- e) Untuk pernyataan kelima, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- f) Untuk pernyataan keenam, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- g) Untuk pernyataan ketujuh, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban tidak setuju dan juga setuju yang beda tipis terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- h) Untuk pernyataan kedelapan, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju dan setuju yang beda tipis terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.

- i) Untuk pernyataan kesembilan, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- j) Untuk pernyataan kesepuluh, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- k) Untuk pernyataan kesebelas, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- l) Untuk pernyataan keduabelas, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Konflik Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kesalahpahaman saat proses komunikasi berlangsung dapat menimbulkan konflik.	2	3,8	13	25	20	38,5	11	21,2	6	11,5
2	Komunikasi yang baik akan meminimalisir terjadinya konflik dalam bekerja.	1	1,9	12	23,1	24	46,2	13	25	2	3,8
3	Adanya perbedaan tujuan dari sesama karyawan dapat memicu konflik.	1	1,9	15	28,8	20	38,5	9	17,3	7	13,5

NO	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Karyawan memiliki tujuan yang berbeda saat melaksanakan pekerjaan.	4	7,7	7	13,5	23	44,2	16	30,8	2	3,8
5	Penilaian pandangan atau persepsi membuat karyawan dapat berkonflik.	1	1,9	3	5,8	27	51,9	20	38,5	1	1,9
6	Perbedaan antara persepsi karyawan dengan rekan kerja dapat membuat karyawan berkonflik.	2	3,8	7	13,5	19	36,5	20	38,5	4	7,7
7	Adanya ketergantungan antara karyawan membuat konflik dapat dengan mudah terjadi.	1	1,9	0	0	15	28,9	27	51,9	9	17,3
8	Terlalu mengharapkan bantuan kerja rekan kerja akan membuat mereka merasa tidak senang.	0	0	3	5,8	27	51,9	15	28,8	7	13,5
9	Kurangnya afeksi dalam diri karyawan membuat konflik sering terjadi.	0	0	3	5,8	27	51,9	15	28,8	7	13,5
10	Adanya rasa kasih sayang antara sesama rekan kerja akan menghilangkan konflik.	5	9,6	23	44,3	6	11,5	18	34,6	0	0

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diuraikan penjelasan pada di bawah sebagai berikut:

- a) Untuk pernyataan pertama, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- b) Untuk pernyataan kedua, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- c) Untuk pernyataan ketiga, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- d) Untuk pernyataan keempat, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- e) Untuk pernyataan kelima, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- f) Untuk pernyataan keenam, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju dan kurang setuju yang beda tipis terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- g) Untuk pernyataan ketujuh, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.

- h) Untuk pernyataan kedelapan, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- i) Untuk pernyataan kesembilan, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- j) Untuk pernyataan kesepuluh, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dapat menyelesaikan banyak pekerjaan yang diberikan kepadanya.	5	9,6	23	44,2	6	11,5	18	34,7	0	0
2	Banyaknya penyelesaian jumlah pekerjaan yang diberikan menentukan kinerja seseorang.	14	26,9	20	38,5	7	13,5	11	21,1	0	0
3	Karyawan mengerjakan segala pekerjaannya dengan teliti dan akurat.	0	0	4	7,7	21	40,4	18	34,6	9	17,3
4	Karyawan yang berkinerja baik akan memberikan kualitas kerja terbaik.	2	3,8	7	13,5	15	28,8	23	44,3	5	9,6

NO	Pernyataan	Jawaban Responden									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	2	3,8	6	11,6	9	17,3	7	13,5	28	53,8
6	Ketepatan waktu karyawan menyelesaikan pekerjaan membuatnya akan berkinerja baik.	1	1,9	6	11,6	12	23,1	6	11,5	27	51,9
7	Karyawan yang berkinerja baik akan selalu hadir tepat waktu.	1	1,9	9	17,4	14	26,9	15	28,8	13	25
8	Karyawan selalu hadir bekerja dan tidak pernah mangkir dalam bekerja.	0	0	15	28,8	11	21,2	9	17,3	17	32,7
9	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	16	30,8	9	17,3	17	32,7	10	19,2
10	Karyawan dapat berkinerja optimal saat bisa bekerja sama secara baik dengan rekan kerjanya.	0	0	14	26,9	10	19,3	14	26,9	14	26,9

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diuraikan penjelasan pada di bawah sebagai berikut:

- a) Untuk pernyataan pertama, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.

- b) Untuk pernyataan kedua, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- c) Untuk pernyataan ketiga, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban kurang setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- d) Untuk pernyataan keempat, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- e) Untuk pernyataan kelima, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- f) Untuk pernyataan keenam, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- g) Untuk pernyataan ketujuh, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju dan kurang setuju yang beda tipis terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- h) Untuk pernyataan kedelapan, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.

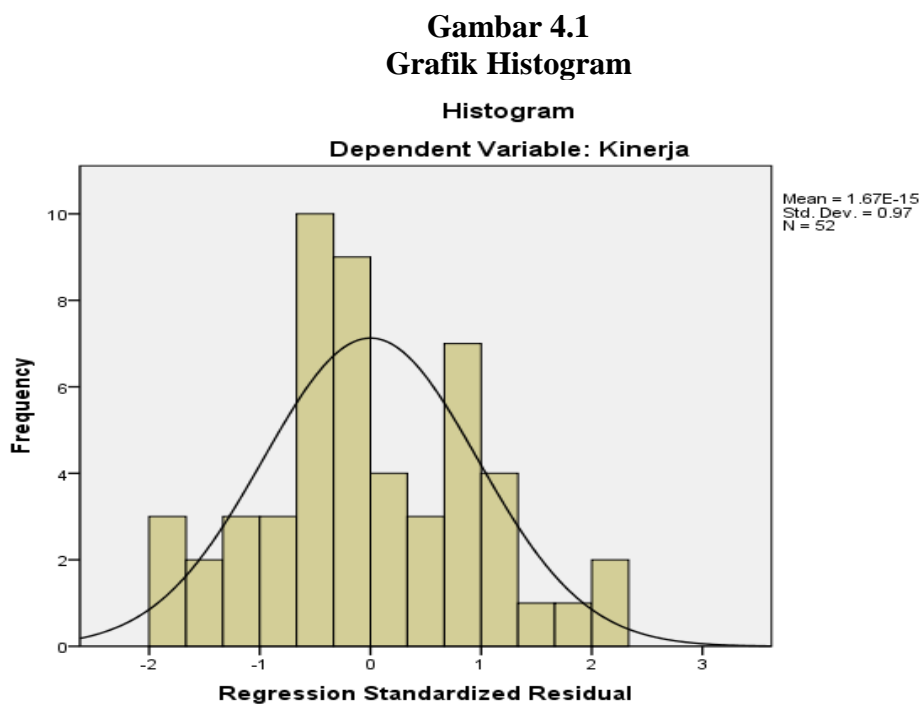
- i) Untuk pernyataan kesembilan, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.
- j) Untuk pernyataan kesepuluh, dominan responden yang bekerja dalam perusahaan memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

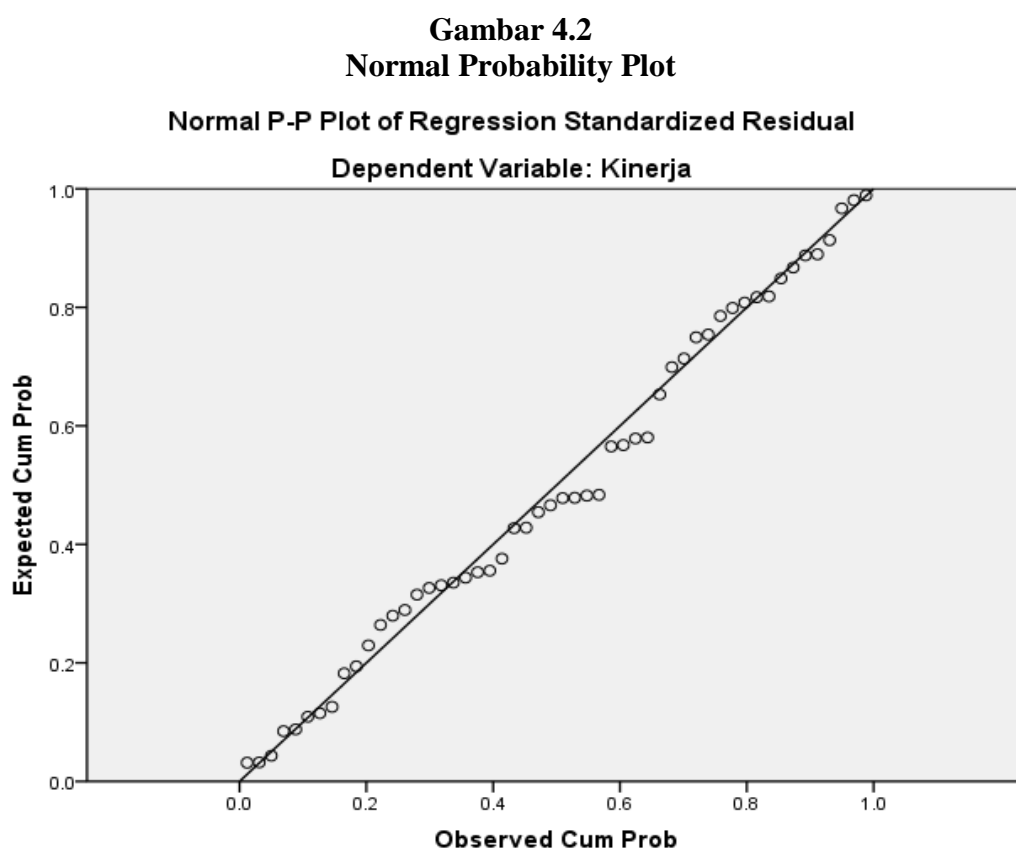
Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan grafik histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan gambar grafik histogram diatas, dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dengan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan dan berbentuk lonceng, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Pengujian normalitas dapat dilihat pada analisis *normal probability plot* dibawah :



Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada gambar *normal probability plot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

Selanjutnya pengujian statistik yang digunakan adalah Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) Test. Kriteria yang digunakan adalah :

1. Terima H_0 bila signifikan K-S $> 0,05$ (maka distribusi normal)
2. Tolak H_0 bila signifikan K-S $< 0,05$ (maka distribusi tidak normal)

Hasil pengujian statistik *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74357399
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.677
Asymp. Sig. (2-tailed)		.749

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa hasil untuk pengujian normalitas dengan statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,749 sehingga dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa untuk pengujian statistik normalitas tergolong berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.445	2.248
Etika	.444	2.252
Konflik Kerja	.995	1.005

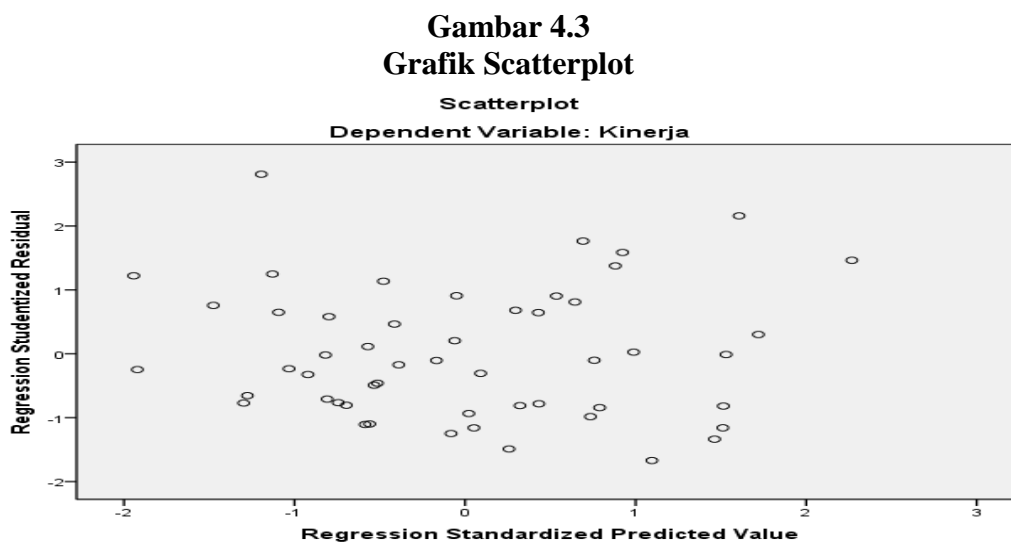
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk variabel promosi penjualan dan penjualan personal mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian menggunakan metode grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada gambar grafik scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, etika dan konflik kerja terhadap kinerja. Hasil untuk pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.315	4.160	
Disiplin Kerja	.421	.098	.381
Etika	.534	.085	.557
Konflik Kerja	-.371	.099	-.223

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus berikut :

$$Y = 12,315 + 0,421 X_1 + 0,534 X_2 - 0,371 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Konstanta (α) = 12,315 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas yaitu disiplin kerja, etika dan konflik kerja bernilai 0 maka kinerja adalah tetap sebesar 12,315.

- b) Koefisien $X_1(b_1) = 0,421$ menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,421. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 42,1%.
- c) Koefisien $X_2(b_2) = 0,534$ menunjukkan bahwa variabel etika berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,534. Artinya setiap peningkatan etika sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 53,4%.
- d) Koefisien $X_3(b_3) = -0,371$ menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sebesar -0,371. Artinya setiap peningkatan konflik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan menurun sebesar 37,1%.

c. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Penentuan dalam menentukan nilai yang digunakan dari t_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas, dengan rumus:

$$\text{Rumus : } df = n - k = 52 - 4 = 48$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Jumlah Variabel Bebas dan Terikat

Dengan diketahuinya nilai dari df adalah 48 sehingga diperoleh nilai dari t_{tabel} tersebut adalah sebesar 2,010. Sedangkan nilai dari t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS, kemudian akan dibandingkan

dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji t_{hitung} dapat dilihat dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.960	.005
Disiplin Kerja	4.283	.000
Etika	6.257	.000
Konflik Kerja	-3.743	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel hasil pengujian parsial diatas, dapat dilihat bahwa :

- a) Pada disiplin kerja (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (4,283) > t_{tabel} (2,010) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja
- b) Pada etika (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (6,257) > t_{tabel} (2,010) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara etika terhadap kinerja.
- c) Pada konflik kerja (X_3) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,743) > t_{tabel} (2,010) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara konflik kerja terhadap kinerja.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen ysecara simultan terhadap variabel dependen. Penentuan dalam menentukan nilai F_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus sebagai berikut ini :

$$\text{Rumus : } df \text{ (pembilang)} = k - 1 = 4 - 1 = 3 / df \text{ (penyebut)} = n - k = 52 - 4 = 48$$

Keterangan : n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Jumlah Variabel Bebas dan Terikat

Dengan diketahuinya df (pembilang) adalah 4 dan df (penyebut) adalah 48, maka dapat diperoleh nilai F_{tabel} adalah 2,80. Sedangkan nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji F_{hitung} dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1885.421	3	628.474	78.582	.000 ^a
	Residual	383.887	48	7.998		
	Total	2269.308	51			

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Etika

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (78,582) > F_{tabel} (2,80) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja, etika, dan konflik kerja terhadap kinerja.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.831	.820	2.828

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Etika

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (R^2) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,820. Hal ini berarti besarnya pengaruh disiplin kerja, etika, dan konflik kerja terhadap kinerja adalah sebesar 82% dan sisanya 18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kompensasi, iklim kerja, motivasi, semangat dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1), etika (X_2), dan konflik kerja (X_3) terhadap kinerja (Y).

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pada disiplin kerja (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (4,283) > t_{tabel} (2,010) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian ini didukung dengan:

- a) (Siagian, 2014, hal. 305) “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.
- b) (Sutrisno, 2016) “Masalah disiplin para karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memperbaiki corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan mencapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan”.
- c) Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Arif et al., 2019), (Farisi et al., 2020), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Arda, 2017), (Jufrizen, 2018), (Gonçalves et al., 2016), (Talaga, 2017), (Arif et al., 2019), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Arif et al., 2019), (Jufrizen, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018), (Faustyna & Jumani, 2015), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Yusnandar et al., 2020), (Prayogi & Nursidin, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Arianty, 2016), (Prayogi et al., 2019), dan (Tanjung, 2015).

Berdasarkan distribusi kuesioner yang telah dilakukan, didapatkan bahwa adanya tujuan yang jelas dalam bekerja memicu kedisiplinan saya bekerja,

kemampuan kerja karyawan akan meningkat ketika karyawan disiplin dalam bekerja, balas jasa yang rendah menurunkan semangat kedisiplinan, karyawan akan tepat waktu dalam mengerjakan segala sesuatu ketika menerima balas jasa yang sesuai, hubungan sosialitas antar rekan kerja dapat meningkatkan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, perusahaan memiliki suasana yang nyaman dan tenang untuk bekerja, perusahaan memiliki banyak hukuman untuk karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, sanksi dan hukuman membuat karyawan taat pada kedisiplinan yang berlaku saat bekerja, ketegasan pemimpin dalam menjalankan sanksi dan hukuman meningkatkan kedisiplinan karyawan serta karyawan akan langsung diberikan hukuman oleh pemimpin jika tidak disiplin dalam bekerja.

2. Pengaruh Etika Terhadap Kinerja

Pada etika (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (6,257) > t_{tabel} (2,010) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara etika terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan:

- a) (Sinamo, 2011) “Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor. Etika kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etika kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena

organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya”.

- b) (Osibanjo et al., 2015) “Etika kerja yang kuat mampu menciptakan kinerja karyawan dalam jangka panjang, sementara etika kerja yang lemah dapat menyebabkan kinerja yang buruk”.
- c) Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen et al., 2017), (Herlambang, 2013), (Bhastary, 2020), (Maharani, 2016), (Gerungan et al., 2017), (Osibanjo et al., 2015), (Valini, 2017). Etika kerja yang tinggi membuat kinerja karyawan semakin meningkat, karena dengan etika seorang karyawan dapat menghargai karyawan lain.

Berdasarkan distribusi kuesioner yang telah dilakukan, didapatkan bahwa karyawan selalu memperhatikan etikanya selama bekerja, karyawan melaksanakan segala pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, karyawan berorientasi ke depan dalam bekerja yang diberikan kepadanya, karyawan memiliki visi dan misi yang jelas untuk dirinya dalam bekerja, karyawan yang beretika akan menghormati segala orang yang ditemuinya, karyawan saling menghormati baik kepada atasan maupun kepada sesama rekan kerja, karyawan dapat membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja dan atasannya, etika yang baik membuat karyawan dapat dipercaya untuk diajak kerja sama, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, karyawan melaksanakan amanah kerja yang diterimanya dengan baik, karyawan menanamkan prinsip

kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan yang beretika tidak akan melanggar kebijakan kedisiplinan dalam perusahaan.

3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Pada konflik kerja (X_3) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,743) > t_{tabel} (2,010) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara konflik kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan:

- a) (Triatna, 2015, p. 135) Pada awalnya konflik organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja organisasi. Namun pada titik tertentu konflik menjadi kondisi yang merugikan bagi organisasi karena konflik yang menjadi tidak terkendali.
- b) Menurut (Umam, 2012, p. 324) konflik merupakan suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku bermusuhan individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja salah satu atau semua pihak yang terlibat.
- c) Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Giovanni et al., 2015), (Walangantu et al., 2017), (Iresa et al., 2015), (Rugian et al., 2017), (Tidajoh et al., 2017), (Wenur et al., 2018). Konflik dapat meningkatkan kinerja organisasi sebaliknya juga dapat menjadi kondisi yang dapat merugikan kinerja organisasi, konflik terlihat dengan adanya

gejala ketika individu atau kelompok lain menunjukkan sikap bermusuhan terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja salah satu atau semua pihak terlibat.

Berdasarkan distribusi kuesioner yang telah dilakukan, didapatkan bahwa kesalahpahaman saat proses komunikasi berlangsung dapat menimbulkan konflik, komunikasi yang baik akan meminimalisir terjadinya konflik dalam bekerja, adanya perbedaan tujuan dari sesama karyawan dapat memicu konflik, karyawan memiliki tujuan yang berbeda saat melaksanakan pekerjaan, penilaian pandangan atau persepsi membuat karyawan dapat berkonflik, perbedaan antara persepsi karyawan dengan rekan kerja dapat membuat karyawan berkonflik, adanya ketergantungan antara karyawan membuat konflik dapat dengan mudah terjadi, terlalu mengharapkan bantuan kerja rekan kerja akan membuat mereka merasa tidak senang, kurangnya afeksi dalam diri karyawan membuat konflik sering terjadi, adanya rasa kasih sayang antara sesama rekan kerja akan menghilangkan konflik.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Etika, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Pada nilai $F_{hitung} (78,582) > F_{tabel} (2,80)$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja, etika, dan konflik kerja terhadap kinerja.

Nilai Adjusted R Square (R^2) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,820. Hal ini berarti besarnya pengaruh disiplin kerja, etika, dan konflik kerja terhadap kinerja adalah sebesar 82% dan sisanya 18% dipengaruhi oleh faktor-

faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kompensasi, iklim kerja, motivasi, semangat dan variabel lainnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara disiplin kerja, etika dan konflik kerja terhadap kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasti Jaya Elektrik Medan.
2. Etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasti Jaya Elektrik Medan.
3. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasti Jaya Elektrik Medan.
4. Disiplin kerja, etika dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasti Jaya Elektrik Medan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan hasil pengolahan data, maka peneliti mengajukan beberapa saran berikut ini untuk perkembangan perusahaan di masa yang akan datang:

1. Perusahaan disarankan agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan menetapkan balas jasa yang sesuai kebutuhan karyawan karena dengan adanya balas jasa yang sesuai, karyawan akan merasa semangat dalam bekerja dan selalu disiplin dalam melaksanakan segala pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu, pemberlakukan sanksi yang tegas

juga diperlukan agar karyawan dapat merasa jera dan mendapatkan sanksi ketika tidak disiplin dalam bekerja sehingga dengan demikian, ketakutan yang dimiliki karyawan akan membuatnya untuk selalu disiplin. Perusahaan juga disarankan agar dapat memberlakukan karyawan dengan adil karena sebagian karyawan merasa bahwa perlakuan atasan mereka terkadang kurang adil sehingga tidak mendorong mereka untuk disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

2. Perusahaan disarankan agar dapat meningkatkan etos kerja karyawan agar karyawan dapat selalu menghargai waktu kerja dan dapat disiplin dalam bekerja. Dengan adanya etos kerja karyawan juga akan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan sungguh-sungguh dan akan selalu bekerja dengan efisien dalam menggunakan sumber daya yang ada. Terlebih lagi, dengan adanya sikap etos kerja yang baik dalam diri karyawan, karyawan akan selalu merencanakan segala sesuatu dengan baik untuk pekerjaannya karena karyawan akan selalu berorientasi ke masa depan. Perusahaan juga disarankan dapat meningkatkan etos kerja karyawan karena dengan adanya etos kerja karyawan akan merencanakan segala kegiatan pekerjaan yang akan dilakukannya dengan baik sehingga karyawan dapat dengan cepat bekerja karena pekerjaan yang ingin dilaksanakannya telah tersusun dengan jelas.
3. Perusahaan disarankan dapat mengendalikan konflik yang terjadi dalam perusahaan ataupun menghilangkan penyebab utama pemicu konflik karena karyawan dinilai kurang memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja lainnya sehingga ketidaksamaan yang dimiliki tersebut dapat

meminimalisir konflik yang akan terjadi. Selain itu, karyawan juga dinilai kurang dapat mengendalikan sifat ego yang dimilikinya sehingga hal tersebut dinilai dapat menimbulkan konflik dengan rekan kerja saat bekerja. Adapun kebutuhan akan fasilitas selama dalam bekerja membuat karyawan sering berkonflik dengan rekan kerja karena sama-sama membutuhkan fasilitasnya. Terlebih lagi perbedaan pendapat yang dimiliki kurang membuat karyawan jarang berkonflik dengan rekan kerja karyawan saat melaksanakan pekerjaan.

4. Perusahaan disarankan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di mana hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan penuh ketepatan waktu, ataupun dapat dengan meningkatkan etika kerja karyawan agar karyawan dapat beretika dalam bekerja. Perusahaan juga disarankan agar dapat menghilangkan konflik kerja dalam perusahaan agar suasana kerja dapat menjadi tenang dan nyaman.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian yang terdapat dalam penelitian ini adalah variabel yang dibahas hanya berhubungan dengan masalah pengaruh disiplin kerja, etika, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk perusahaan yang dipilih hanya salah satu perusahaan yang ada di Medan yaitu PT. Pasti Jaya Elektrik dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu hanya sebanyak 52 sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N, Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arianty, Nel. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. In *Jurnal Manajemen Perpajakan: Vol. 4 (2)* (pp. 400–410).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arijanto, A. (2011). *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis, Edisi Ketiga*. PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Gre Publishing.
- Ernawan, E. (2012). *Business Ethics*. Bandung : Alfabeta.
- Ernawan, E. (2016). *Etika Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Fadillah, R. (2016). Etos Kerja dan Kontribusi Ibu Rumah Tangga Pemulung Terhadap Ekonomi Keluarga (Studi Di TPA Muara Fajar Pekanbaru). *JOM FISIP*, 6(1), 1–12.
- Fahmi, I. (2015). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial*,

Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 15–33.
<https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>

Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.

Gerungan, D., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Manado Effect of Ethics and Work Discipline on Employees Performance in Pt Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1–11.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multiviriate Dengan Program SPSS.Edisi Ketujuh*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. . (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 90–98.
<https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9319>

Gonçalves, G., Reis, M., Sousa, C., Santos, J., Orgambídez-Ramos, A., & Scott, P. (2016). Cultural intelligence and conflict management styles. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(4), 725–742.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2015-0923>

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFE.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Heridiansyah, J. (2014). Mananjemen Konflik dalam sebuah Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 6(1), 28–41.

Herlambang, R. (2013). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT .Jasa Marga (Persero) Cabang Balmera Medan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 05(100100075), 246–247.

- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 85958.
- Ismainar, H. (2018). *Manajemen unit kerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ismantoro, Y. (2019). *Memahami berbagai Etika Profesi & pekerjaan*. Yogyakarta : Medpress Digital.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Kumorotomo. (2014). *Etika Kerja Berasal dari Bahasa Yunani Ethos .Pengertian Etika*. Jakarta : Indeks.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Maharani, R. H. (2016). Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 302–309.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : In Media.

- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Osibanjo, O., Akinbode, J., Falola, H., & Oludayo, O. (2015). Work Ethics and Employees ' Job Performance Work Ethics and Employees ' Job Performance Adewale Omotayo Osibanjo James Olalekan Akinbode Federal Polytechnic Offa , Kwara Sate , Nigeria Hezekiah Olubusayo Falola Covenant University , Ota , Nigeria Akinrole. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 05(01), 19–26.
- Pandi, A. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management (1st ed.)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423–426. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Robbins, S., & Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi 1 (Ed 12.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rugian, M. S., Saerang, I., & Lengkong, V. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Bank Btpn Tbk Cabang Utama Manado). *Jurnal EMBA*, 5(2), 487–498.
- Sanusi, A. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana DI Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS*, 1(2), 48.
- Siagian, M. (2011). *Etika Umum*. Medan : Grasindo Monorotam.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Institut Dharma Mahardika.
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Edisi 3. Jakarta : Mitra wacana Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif (19th ed)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Islami*, 05(02), 20–47.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2011). *Managemen Sumber Daya Manusia Pertama*. Jakarta : Predana Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Talaga, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(7), 9–16.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tasmana. (2010). *Memperbudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani.
- Tidajoh, M. G., Areros, W. A., & Tarore, H. S. (2017). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian(Persero) Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(5), 1–8.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

- Valini, E. (2017). Pengaruh Etika Kerja terhadap kualitas kerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada PT PLN (persero). *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 53(9), 1689–1699.
- Walangantu, A. R., Sumampouw, H. J., & Taroreh, H. S. (2017). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 79–85. <https://doi.org/10.35797/jab.6.003.2018.20293.%25p>
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado the Effect of Conflict and Work Stress on Employees Performance of Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51–60.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.