

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JASA MARGA BELMERA
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi

Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Program Studi Manajemen



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NADYA
1905160800P

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



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

Jl. Kapt. Muchtar 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 9 Maret 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NADYA
N P M : 19051608007
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA BELMERA 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

Penguji II

(SUSI HANDAYANI S.E., M.M)

(SATRIA MIRSAYA AFFANDI NST. S.E., M.Si)

Pembimbing

(DEWI ANDRIANY. SE, M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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





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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA LENGKAP : NADYA
NPM : 1905160800P
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA
MARGA BELMERA MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2023

Pembimbing Skripsi

(Assoc.Prof.Hj. DEWI ANDRIANY, SE., M.M)

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)



(H. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M., M.Si)



UMSU

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nadya
NPM : 1905160800P
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriyani, SE., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Belmera Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	th.	12/2/23	
Bab 2	ilustrasi pedoman penulisan karya ilmiah		
Bab 3	Populasi & sampel		
Bab 4	Pembahasan diperluas		
Bab 5	th.		
Daftar Pustaka	th.		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acce untuk sidang meja hijau	26/2/23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Februari 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

Assoc. Prof. Hj. DEWI ANDRIYANI, SE., M.M

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah SumateraUtara:

Nama : Nadya
NPM : 1905160800P
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA
BELMERA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan / lampirkan dalam melengkapi berkas Sidang Meja Hijau adalah benar dan asli.

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.

Medan, Februari 2023
Yang Menyatakan,



ABSTRAK

Nadya, 1905160800, Pengaruh Konflik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Belmera Medan

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Jasa Marga Balmera Medan Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif dan kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada PT.Jasa Marga Belmerayang berjumlah 70 orang, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel, teknik analisis data yang digunakan dalam peneltiian ini adalah anlasis regresi linier berganda, adapun hasil penelitian ini adalah Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel konflik kerja diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Belmera. Berdasarkan hasil uji t (parsial) disiplin diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Belmera. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $19.462 > 3,13$, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja dan disiplin kerja secara bersama –sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Belmera

Kata Kunci : *Konflik Kerja, Disiplin dan Kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work conflict and work discipline on employee performance at PT. Jasa Marga Belmera Medan. The research approach used in this study is an associative and quantitative approach. The population in this study is all employees who work at PT. Jasa Marga Belmerayang amounted to 70 people, the sampling technique used was saturated sampling where all populations were sampled, the data analysis technique used in this research was multiple linear regression analysis, while the results of this study were based on the t test results (partial) variable work conflict obtained $T_{count} > T_{table}$ and significant value $0.001 < 0.05$. This shows that the work conflict variable (X1) has a negative and significant effect on employee performance at PT. Belmera Marga Service. Based on the results of the discipline t (partial) test, $T_{count} > T_{table}$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. This shows that the variable Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Belmera Marga Service. Based on the results of the F test (simultaneous) obtained $F_{Count} > F_{table}$ or $19,462 > 3.13$, a significance value of $0.000 < 0.05$ so this shows that the variables Work Conflict and work discipline together have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Jasa Marga Belmera

Keywords: *Work Conflict, Discipline and Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan proposal. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Sahrul dan Ibunda Nurma Hertati tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan proposal ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spitutorial kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis 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 Sarippudin 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. Ibu Dewi Andriany S.E, M.M selaku pembimbing proposal yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis

sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan proposal ini dari semua pihak. Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga proposal ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap proposal ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Januari 2023
Penulis

NADYA

1905160800P

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasih Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 Uraian Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Kerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Kerja	8
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Kerja	10
2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.1.1.5 Indikator Kinerja Kerja.....	20
2.1.2 Konflik Kerja	24
2.1.2.1 Pengertian Konflik Kerja.....	24
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja	27
2.1.2.3 Indikator Konflik Kerja	29
2.1.3 Disiplin Kerja	30
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	30
2.1.3.2 Fungsi Disiplin Kerja	33
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	34
2.1.3.4 Jenis-Jenis Disiplin	25
2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja.....	39
2.2 Kerangka Konseptual	42
2.2.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan	42
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan	43
2.2.3 Pengaruh Konflik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap	
Kinerja Kerja Karyawan.....	44
2.3 Hipotesis.....	45
BAB 3 METODE PENELITIAN	45
3.1 Pendekatan Penelitian	45
3.2 Definisi Operasional.....	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.3.1 Tempat Penelitian	46
3.3.2 Waktu Penelitian	47
3.4 Populasidan Sampel	47
3.4.1 Populasi.....	47
3.4.2 Sampel	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	50

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	51
3.6.3 Uji Hipotesis.....	53
3.6.4 Koefisien Determinasi (R ²)	55
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Karakteristik Responden.....	56
4.1.2 Distribusi Jawaban Responden.....	58
4.1.3 Uji Kelayakan Data	61
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	63
4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda	66
4.1.6 Uji Hipotesis.....	67
4.2 Pembahasan	70
4.2.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja	70
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	71
4.2.3 Pengaruh Konflik Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja	71
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	73
5.3 Keterbatasan Penelitian	74
DAFTAR PUSTAKA	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Di era globalisasi, isu sumber daya manusia menjadi sentral dan fokus kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dari semua kegiatan di perusahaan. Perusahaan perlu memanfaatkan bakat mereka dalam arti bahwa mereka harus menciptakan keunggulan kompetitif untuk bersaing dengan pesaing mereka. Masalah yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia. Konflik dapat terjadi kapan saja karena orang-orang ini terdiri dari orang-orang yang berbeda dengan latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda. Stres dan konflik merupakan salah satu masalah yang dapat terjadi dalam suatu perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena ketidaksesuaian dengan apa yang dicari atau diharapkan oleh karyawan di lingkungan kerja, dan dapat terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Hal ini berdampak negatif langsung atau tidak langsung bagi perusahaan jika konflik tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik.(Wilandari et al., 2021).

Sumber daya manusia yang berkualitas berperan dominan dalam mendukung perkembangan dan pergerakan suatu organisasi dan merupakan bentuk upaya yang dilakukan untuk mencapai visi dan misinya. Orang-orang yang berkompeten dievaluasi sesuai dengan aktivitasnya sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada agen dan perusahaan. Mengingat peran sumber daya manusia yang begitu dominan, maka setiap upaya harus dilakukan untuk menciptakan sistem

yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien ketika bekerja di suatu instansi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan perusahaan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan sistem yang berlaku. Hal tersebut dikemukakan oleh (Wenur et al., 2018)

Konflik kerja merupakan proses dimana satu pihak (individu atau kelompok) yang merasa bahwa tujuan mereka ditantang atau dipengaruhi secara negatif oleh orang lain. Perbedaan diikuti serta dalam suatu organisasi sering kali menimbulkan ketidaksesuaian. Dan hal ini dapat menyebabkan konflik. Keadaan itu terjadi karena organisasi yang tidak konsisten atau perbedaan nilai, tujuan, status, dll (Jufrizen & Sitorus, 2021). Terlepas dari faktor di balik terjadinya konflik adalah gejala yang dimanifestasikan dalam jaringan. Konflik terjadi ketika seseorang individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan terhadap individu tersebut. Atau kelompok lain yang mempengaruhi kinerja saat melakukan kegiatan organisasi. (Kurniawan & Nurlita, 2021)

Konflik kerja yang sering terjadi di dalam suatu perusahaan umumnya disebabkan oleh ketidakcocokan antar individu dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang perlu berbagi sumber daya atau aktivitas kerja yang terbatas dan memiliki status, tujuan, nilai, atau persepsi yang berbeda. Perselisihan perburuhan antar karyawan dapat menimbulkan hal yang positif (Jufrizen & Erika, 2021), namun dapat berdampak negatif jika tidak dikelola dengan baik. Perubahan dinamis dalam kehidupan bisnis mempengaruhi aktivitas dalam suatu organisasi yang diperlukan untuk merespon perubahan.

Perubahan ini secara tidak langsung mendorong peningkatan kapasitas personel yang ada di dalam perusahaan, yang berdampak pada peningkatan beban kerja para karyawan tersebut. Beban kerja yang tidak memenuhi persyaratan seorang pekerja dapat menimbulkan dampak negatif yaitu stres kerja.

Stres ditempat kerja adalah kondisi yang dialami seseorang karena kondisi yang mempengaruhinya, kondisi ini diperoleh dari dalam dan luar diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang itu. Stres ini bisa berdampak buruk pada status psikologis dan biologis karyawan. stress kerja sendiri berasal dari konflik kerja karena masalah yang timbul akibat kerja menjadi lebih nyata dan sangat berpengaruh sekali baik itu secara transparan maupun linear. (Sunarto et al., 2022)

Disiplin kerja adalah sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan perusahaan. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif, efisien dan tepat waktu. Disiplin pegawai adalah kemampuan untuk mengendalikan perilaku internal sesuai dengan peraturan eksternal dan norma yang telah ditetapkan. (Apriyanti et al., 2020)

Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari kedisiplinan juga dapat diketahui nilai kinerja pegawainya. Secara umum disiplin kerja dapat terlihat jika pegawai datang ke kantor secara teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi di tempat kerja, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta memiliki semangat kerja yang tinggi (Handayani & Berutu, 2021)

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan kondisi kerja untuk menciptakan lingkungan dan situasi kerja yang nyaman bagi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Kondisi kerja yang buruk menjadi alasan mengapa karyawan rentan terhadap penyakit stres, konsentrasi yang buruk, dan menurunnya kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat dilakukan antara lain dengan memelihara prasarana fisik guna mencapai kenyamanan dalam bekerja. pemeliharaan infrastruktur fisik seperti selalu menjaga kebersihan dan penerangan yang memadai, ventilasi, tata ruang kantor yang nyaman. Karena anda dapat menciptakan lingkungan kerja yang membangun hubungan bisnis yang menghubungkan orang-orang disekitar anda. (Misbahuddin et al., 2021)

Objek penelitian ini yaitu PT. Jasa Marga Belmera Medan. yang juga sudah pasti membutuhkan tenaga kerja yang handal dan berkinerja tinggi guna dapat memberikan kemajuan dan dengan mudah mencapai tujuan organisasi. kinerja karyawan sudah baik dengan terbukti tercapainya target-target perusahaan. Akan tetapi, berdasarkan pengamatan penulis terlihat adanya konflik kerja yang dipengaruhi adanya stres kerja, dan lingkungan kerja di perusahaan tersebut dengan ditunjukkannya adanya konflik kerja antar individu. Stres kerja di mana ada seorang karyawan yang diberi tugas lebih oleh perusahaan karena perusahaan merasa karyawan tersebut cakap dalam mengerjakan berbagai tugas, untuk lingkungan kerja masih kurang tertata dengan baik karena adanya salah satu ruang kantor yang dipergunakan untuk gudang sebagai penyimpanan barang sehingga terkesan kurang rapi. Berdasarkan pengamatan dapat dikatakan bahwa konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi

kinerja karyawan. Atas dasar permasalahan yang telah dibahas maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Konflik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Belmera Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulismengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan konflik kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

1. Kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Belmera Medan belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kemampuan kerja karyawan yang rendah, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Lingkungan kerja yang tidak mendukung sehingga menimbulkan stres kerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja kompetensi dan lain-lain. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulismembatasi penulisan inidengan hanya pada faktorKonflik kerja, dan kinerja karyawanpada PT. Jasa Marga Belmera Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Marga Belmera Medan

2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Belmera Medan
3. Apakah ada pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Belmera Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Belmera Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap dunia industri pada PT. Jasa Marga Belmera Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Belmera Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut istilah ialah *performance*. Dimana biasanya kita mengetahui kinerja itu *output* kerja atau prestasi kerja yg sudah kita capai. Namun, sebenarnya kinerja memiliki makna yg lebih luas, bukan hanya *output* kerja ataupun prestasi kerja namun termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Peningkatan kinerja adalah hal yg diinginkan baik menurut pihak pemberi kerja juga para pekerja (Mujiatun et al., 2019). Pemberi kerja menginginkan kinerja kayawannya baik buat kepentingan peningkatan *output* kerja & laba perusahaan. Istilah kinerja acap kali kita dengar & sangat krusial bagi organisasi pada mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan. Dalam kaitannya menggunakan pengembangan asal daya insan, kinerja karyawan sangat diperlukan lantaran semangkin tinggi kualitas daya insan didalam suatu organisasi maka semangkin tinggi jua kinerja yang akan dicapai (Jufrizen et al., 2021).

Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Arianty, 2012).

Selain itu pendapat lain tentang kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara totalitas sepanjang periode tertentu dalam melakukan tugas dibanding dengan bermacam-macam mungkin, semacam standar hasil kerja, sasaran, ataupun target tertentu ataupun kinerja yang sudah ditetapkan terlebih dahulu sudah disepakati bersama (Astuti, R., & Prayogi, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Pulungan, 2017). Pendapat lain juga menyatakan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas waktu kerja. dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Sutrisno, 2014). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis *et al.*, 2018).

Kinerja berasal dari pengertian performa kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Bangun, 2012), kemudian menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Panggabean *et al.*, 2019) keterampilan, kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas & pekerjaan merupakan kinerja. Karyawan yang kinerjanya kompeten diukur menurut kemampuan, keterampilan & perilaku pada melaksanakan tugas yang diberikan

sang perusahaan. kinerja merupakan suatu proses atau output kerja yang bisa dicapai sang seorang atau grup pada organisasi menggunakan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai sangat lah krusial bagi suatu organisasi lantaran bekerjasama erat menggunakan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan gampang dicapai(Gultom, 2014).

Dari beberapa definisidiatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu prestasi dari hasil kerja individu yang dievaluasi secara kuantitas juga kualitas pada saat melaksanakan setiap tugas & tanggung jawabnya menggunakan baku kerja yang sudah ditetapkan supaya tercapainya tujuan organisasi. Itu sebabnya, kinerja seorang ditentukan taraf pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, & motivasi karyawan. Hasil kerja seorang akan menaruh umpan peluang bagi orang itu sendiri buat selalu aktif melakukan kerjanya secara baik & dibutuhkan membentuk mutu kerja yang baik.

2.1.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau *output* kerja yg dicapai seseorang atau institusi. Beberapa pengertian tadi mendeskripsikan bahwa kinerja merupakan *output* kerja secara kualitas & kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dengan melaksanakan tugas yang sinkron menggunakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja berafiliasi erat menggunakan taraf produktifitas seorang pada melaksanakan tugas & tanggung jawabnya diorganisasi atau perusahaan. Penilaian kinerja merupakan galat satu tugas krusial buat dilakukan seseorang.(Suhaila et al., 2021)

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

didelegasikan. Kinerja adalah keseluruhan hasil atau keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti kriteria kerja yang telah ditetapkan, sasaran, sasaran, kriteria, dan sebagainya. Pelaksanaan penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawan. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan (Kasmir, 2016). Kegiatan evaluasi ini krusial, dikarenakan bisa digunakan guna memperbaiki keputusan - keputusan personalia & menaruh umpan kembali pada para pekerja mengenai kinerja mereka. (Fourtunela Br Sembiring & Marbun, 2020)

Menurut (Hidayah et al., 2021) Tujuan diadakannya evaluasi kinerja bagi para karyawan yang dapat kita ketahui. Penilaian kinerja memiliki tujuan & manfaat baik bagi organisasi juga para karyawan, antara lain yaitu:

- 1) Peningkatan kinerja. Hal ini memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan untuk menilai kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi: Membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang memenuhi syarat untuk kenaikan gaji dan sebaliknya
- 3) Menentukan penempatan: Memutuskan promosi, transfer, atau demosi
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan: Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan

- 5) Perencanaan dan Pengembangan Karir: Panduan untuk memutuskan jenis karir dan mengembangkan potensi Anda
- 6) Cacat proses rekrutmen: berdampak pada prosedur rekrutmen staf
- 7) Ketidakkuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan: Membantu menjelaskan kesalahan yang terjadi
- 8) Persamaan Kesempatan: Menunjukkan tidak adanya diskriminasi dalam penempatan tenaga kerja
- 9) Tantangan eksternal: Faktor kinerja eksternal karyawan seperti keuangan keluarga dan pribadi.

Menurut (Robby & Angery, 2021) pengembangan karir itu sendiri adalah suatu kegiatan promosi karyawan ke posisi yang lebih baik atau perencanaan karir. Hal ini juga berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

- 1) Prestasi kerja = kriteria pertama untuk memilih pejabat yang memenuhi syarat atau tidak untuk posisi senior.
- 2) Eksposur = Dampak yang dimiliki seorang karyawan terhadap perusahaan yang bersangkutan adalah dampak dari pekerjaan yang baik terhadap pengembangan karyawan.
- 3) Jaringan kerja = Pembentukan jaringan kerja yang sangat baik yang dibuat oleh staf sendiri
- 4) Loyalitas Organisasi = Loyalitas juga dijadikan tolak ukur, sehingga loyalitas karyawan tetap baik bagi perusahaan setelah pengembangan karir.
- 5) Mentor dan Sponsor = Sponsor sendiri dapat dikenal untuk membangun jaringan bagi karyawan untuk menerima sponsor dan membangun hubungan kerja yang baik dengan atasan

Selain itu pentingnya penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik (Rozarie, 2017). Dari beberapa pendapat para ahli diatas bisa disimpulkn bahwa penilaian kinerja merupakan hal penting untuk perusahaan karena dari kinerja perusahaan bisa menilai untuk mempertahankan karyawan, memberikan promosi dan pemberian kompensasi.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Hasil kerja pegawai bisa diukur menurut beberapa penilaian, penilaian tersebut akan mempengaruhi keputusan perusahaan kedepannya. Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- 6) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari (Mangkunegara, 2016).

Selain itu penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan (Kasmir, 2016)

Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

2.2.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan perusahaan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan sistem yang berlaku. Maka dari itu kinerja karyawan yang berkualitas sangat diperlukan untuk pencapaian tujuan atau peningkatan kemajuan perusahaan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan dapat melakukan tugas sehari-hari mereka dengan semua peralatan kerja dan infrastruktur yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas ini. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepada karyawan, seperti keberadaan pendingin ruangan (AC) dan pencahayaan yang tepat. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai seluruh lingkungan yang dihadapi alat. Lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, sebagai dampak dari pekerjaan baik sebagai individu maupun kelompok. (Darmadi, 2020)

Menurut (Daulay et al., 2019) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- 1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif & signifikan terhadap prestasi kerja, adalah faktor yang perlu diperhatikan lantaran disiplin kerja adalah hal utama yang sebagai tujuan pencapaian perusahaan pada memelihara kelangsungan perusahaan.
- 2) kompensasi secara parsial berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap prestasi kerja, Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan haruslah setimpal menggunakan posisi jabatan yg dijalankan sang setiap karyawan dan kompensasi tidak hanya mengenai honor namun pula termasuk uang bonus, uang lembur, insentif dan komisi.
- 3) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja bisa mengakibatkan pengaruh positif dan pengaruh negatif bagi karyawan pada mencapai *output* kerja. Meskipun lingkungan kerja melaksanakan proses kerja para karyawan, tetapi

lingkungan kerja bisa berpengaruh pribadi terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja.

- 4) disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. memberikan dorongan guna menumbuhkan dan mempertinggi prestasi kerja pada diri karyawan sangatlah krusial karena prestasi kerja karyawan bisa berpengaruh terhadap perusahaan."Lingkungan kerja seperti apa?

Faktor-f aktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan (Sutrisno, 2014).

Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Kepribadian
- 4) Motivasi kerja
- 5) Kepemimpinan
- 6) Lingkungan kerja
- 7) Kompensasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

4) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

7) Kompensasi

Kompensasi merupakan upah yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan (Kasmir, 2016)

Menurut (Sulaksono, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap mental
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Tingkat penghasilan
- 5) Kepemimpinan
- 6) Komunikasi
- 7) Kedisiplinan
- 8) Sarana dan prasarana

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Sikap mental

Sikap mental yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

2) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka kinerjanya juga semakin meningkat.

3) Keterampilan

Karyawan yang memiliki keterampilan dan skill akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

4) Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan tentu akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mendapatkan penghasilan sesuai dengan yang diinginkan.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain, sehingga orang tersebut dengan sukarela mau melaksanakan kegiatan bersama untuk mencapai tujuan.

6) Komunikasi

Para karyawan dan manajer harus menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Karena dengan komunikasi yang baik akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

7) Kedisiplinan

Situasi dan keadaan yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang tidak disiplin akan berleha-leha dalam menjalankan tugas sehingga berakibat pada kinerja.

8) Sarana dan prasarana

Perusahaan harus memberikan fasilitas yang mendukung kinerja karyawan karena dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk semangat dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas menggambarkan bahwa peran manajer menjadi sangat penting sebab melalui kepemimpinannya dapat membangun tim yang solid dan kinerja yang efektif, atau bahkan sebaliknya. Sebab bagaimana juga, kinerja merupakan akumulasi dari sebuah proses, di mana yang mengawal proses itu diantaranya adalah peran manajer.

2.1.1.5. Indikator Kinerja Kerja

Indikator kinerja pegawai dipakai buat mengetahui sejauh mana kinerja karyawan saat mencapai target organisasi. Indikator kinerja atau *performance indicator* terkadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat diukur secara kuantitatif dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator ini dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati (Saripuddin, 2017). Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Menurut(Mathis & Jackson, 2013)indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah lima indikator, yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerjasama

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Kehadiran

Merupakan kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

5) Kemampuan bekerjasama

Merupakan tingkat kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Selain hal tersebut menurut (Mangkunegara, 2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Keandalan.
- 4) Sikap.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan pemberi jasa dalam memberikan layanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan.

4) Sikap

Sikap adalah kecenderungan bertindak, berpersepsi, berfikir dan merasa dalam objek, ide, situasi atau nilai (Mangkunegara, 2016). Sedangkan menurut (S.M et al., 2021) dan (Erlangga, 2021) mengatakan ada beberapa indikator kinerja yaitu:

1) Kuantitas kerja (*Quantity of work*)

Kualitas adalah taraf seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Kuantitas kerja taraf seberapa lama seseorang karyawan bekerja pada satu organisasi yang ditinjau berdasarkan kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah taraf seberapa jauh karyawan bisa melakukan pekerjaannya menggunakan seksama tanpa ditemukannya kesalahan

4) Tanggungjawab

Tanggung jawab adalah taraf terhadap pencerahan akan kewajiban pegawai melaksanakan pekerjaan yang diberikan

5) Kemampuan

Kemampuan adalah taraf pengetahuan yang dimiliki karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan

6) Kecepatan (*Promptness*)

Kecepatan adalah taraf kegiatan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat.

7) Proaktif (*Proactivity*)

Proaktif (*proactivity*) merupakan tindakan inisiatif untuk memperbaiki lingkungan sekitar atau membuat lingkungan baru yang lebih baik pada suatu organisasi.

2.1.2 Konflik Kerja

2.1.2.1 Pengertian Konflik Kerja

Pengembangan karir yang diinginkan seseorang wajib didukung menggunakan pencapaian *output* kerja dimana seorang menggunakan kebebasan berkerja guna meraih karir dimasa yang akan datang. Target target yang jelas wajib diraih menggunakan ilmu pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal & nonformal. Karir yang dicapai adalah bisnis yang menggunakan penuh adanya rasa pertanggungjawaban atas beban kerja yang wajib diselesaikan tanpa hambatan. Karir yang baik bisa dicapai apabila seseorang pekerja sanggup melakukan perkerjaannya dengan baik dan melakukan terobosan kearah yang lebih baik. baik menurut *output* pekerjaan yang dilakukan sebelumnya. Didalam mempertinggi karir masih ada beberapa konflik yang wajib dihadapi denganbijaksana sebagai akibatnya pertarungan yang terjadi bisa diselesaikan menggunakan baik dan sempurna sasaran(Jufrizen, 2018b).

Karir merupakan sebuah istilah berdasarkan Bahasa Belanda; *carriere* merupakan perkembangan dan kemajuan pada pekerjaan seseorang. karir merupakan pola kegiatan dan pengalaman yang terkait menggunakan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas pada jabatan, keputusan, dan penafsiran

subyektif mengenai insiden-insiden yang terkait menggunakan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang (Tengah, 2022). Dimana pada pengembangan karir menunjuk dalam pemugaran atau peningkatan eksklusif yang diusahakan oleh individu juga organisasi guna menentukan tujuan dan jalur karir guna mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karir merupakan suatu syarat pada pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan planning karir dimasa yang akan datang

Menurut pendapat (Sutrisno, 2012) Permasalahan merupakan sebuah konflik dan benturan, perdulatan, pertengkaran kepentingan-kepentingan, opini-opini atau tujuan-tujuan, pergulatan mental, penderitaan batin. Permasalahan karyawan sebagai hal yang generik dijumpai yang bergelut menggunakan masalah karyawan pada perusahaan. Mulai berdasarkan atasan yang mengeluh mengenai kinerja bawahannya, seseorang karyawan yang bermasalah menggunakan karyawan lainnya, karyawan yang kerjanya kurang optimal dikarenakan masalah personal. Beberapa perseteruan tadi mungkin terdengarsederhana, tetapi bagaimana mengatasi adanya pertarungan kerja tadi sebagai tantangan tersendiri tentunya akan memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian pertarungan merupakan silang pendapat antara individu atau grup menggunakan tujuan dan persepsi yang berbeda.

Menurut (Panggabean et al., 2019) konflik kerja adalah sebuah proses yg dimulai saat satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain sudah mensugesti secara negatif, atau akan mensugesti secara negatif, sesuatu sebagai perhatian dan kepentingan pihak pertama. Kemudian mengungkapkan bahwa perseteruan merupakan persaingan yang kurang sehat dari ambisi dan perilaku emosional pada

saat memperoleh kemenangan. Perseteruan merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau grup pada suatu organisasi yang membagi asal daya yang terbatas atau aktivitas kerja dan fenomena bahwa mereka memiliki disparitas status, tujuan, nilai, atau persepsi. Dengan demikian perseteruan bisa dikatakan bahwa sesuatu efek negatif atau tujuan eksklusif menjadi dampak emosi yang sinkron satu sama lain sebagai akibatnya terjadi kesalahan fahaman dan perasaan dirugikan (Nasution et al., 2019).

Konflik kerja muncul karena rekan kerja terkadang berdebat (Kontroversi) karena kurangnya komunikasi. Saat mengingatkan atau menegur rekan kerja, mereka mungkin berbicara dengan nada tinggi atau nada terlalu keras. Ini dapat ditafsirkan sebagai kemarahan oleh orang lain, yang dapat menyinggung dan kontroversial (Putri & Pasaribu, 2020). Ini adalah masalah yang harus diperhatikan oleh manajemen. Sekarang ini adalah inti dari konflik. Dan bila melihat tanda-tanda yang mungkin, yaitu lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung menghambat karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya, etos kerja yang buruk terlihat pada faktor lingkungan kerja. (Syuhada & Amelia, 2021).

Stres kerja itu menyakitkan atau perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dan pegawai yang bekerja. Stres yang tidak dikelola dengan baik biasanya mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara aktif dengan lingkungannya, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Ini berarti bahwa karyawan yang terkena dampak menghadapi berbagai gejala negatif, yang mengganggu kinerja (Elizar & Tanjung, 2018). Stres kerja merupakan bagian dari stres kehidupan, selain sangat besar sehingga dikaitkan

dengan penyakit mental dan penyakit fisik bila melebihi batas toleransi. (Waruwu, 2018)

Jika dikaitkan dengan durasi dan intensitas paparan, dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, tergantung pada seberapa baik karyawan dapat mengatasinya. Ketika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat mengatasinya, atau setidaknya dengan cepat mengatasi dampaknya, dan sebaliknya (Gultom, 2014). Ketika seorang karyawan mengalami burnout (situasi di mana seorang karyawan menderita kekalahan kronis, kebosanan, depresi, dan berhenti bekerja), orang tersebut biasanya kelelahan secara emosional, menarik diri dari masyarakat, frustrasi, dan tentang karirnya. Saya merasa sinis dan tertekan untuk mencapainya. (Henny et al., 2022)

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Mnurut (Julvia, 2016) Faktor-faktor penyebab konflik kerja yaitu:

- 1) Karakteristik Individual, Berikut ini adalah disparitas individual antar orang-orang yg mungkin bisa melibatkan seorang pada konflik; Nilai, Sikap dan Kepercayaan (*Values, Attitude, and Baliefs*). Nilai-nilai yg dipegang bisa membentuk ketegangan-ketegangan diantara individual dan class pada suatu organisasi; Kebutuhan dan Kepribadian (*Needs and Personality*). Perseteruan ada lantaran adanya disparitas yang sangat akbar antara kebutuhan dan kepribadian setiap orang, yg bahkan bisa berlanjut pada permasalahan antar pribadi; Perbedaan Persepsi (*Perseptual Differences*). Persepsi dan evaluasi bisa sebagai penyebab terjadinya konflik. Perseteruan pula bisa ada bila orang mempunyai persepsi yang salah, contohnya menggunakan *menstereotype* orang lain atau mengajukan tuduhan mendasar

yang salah. Perbedaan persepsi acap kali pada situasi yang samar. Kurangnya keterangan dan pengetahuan tentang suatu situasi mendorong persepsi yang merogoh alih pada menaruh evaluasi terhadap situasi tersebut.

- 2) Faktor Situasi, Kondisi generik yang memungkinkan memicu permasalahan dalam suatu organisasi diantaranya: Kesempatan dan Kebutuhan berinteraksi (*Opportunity and Need to Interact*). Kemungkinan terjadinya permasalahan akan sangat minim apabila orang-orang terpisah secara fisik dan sporadis berinteraksi. Sejalan menggunakan meningkatnya asosiasi pada antara pihak-pihak yang terlibat, semakin meningkat terjadinya permasalahan. Dalam bentuk hubungan yang aktif dan kompleks misalnya pengambilan keputusan bersama (*joint decision-making*), potensi terjadinya konflik bahkan semakin meningkat; Kebutuhan untuk Berkonsensus (*Need for Consensus*) (Khair, 2019). Ada hal yang mana para manager berdasarkan departemen yang tidak sinkron wajib mempunyai persetujuan bersama, hal ini menolong menekan permasalahan taraf minimum. Namun hal dimana tiap-tiap departemen wajib melakukan *consensus* bersama. Lantaran demikian pihak yang terlibat pada kasus-kasus misalnya ini, proses menuju tercapainya mufakat tak jarang didahului menggunakan keluarnya permasalahan. Sampai setiap manager departemen yang terlibat setuju, poly kesulitan yg akan muncul; Ketergantungan satu pihak pada Pihak lain (*Dependency of One Party to Another*). Dalam perkara misalnya ini, apabila satu pihak gagal melaksanakan tugasnya, pihak yang lain pula terkena akibatnya, sebagai akibatnya permasalahan lebih tak jarang muncul; Perbedaan Status (*Status Differences*).

2.1.2.3 Indikator Konflik Kerja

Konflik kerja atau permasalahan organisasi (*organizational conflict*) merupakan ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota-anggota atau grup-grup organisasi yang ada dikarenakan adanya fenomena bahwa mereka wajib membagi daya yang terbatas atau aktivitas-aktivitas kerja & atau kenyataan bahwa mereka memiliki disparitas status, tujuan, nilai atau persepsi. Menurut (Kambey et al., 2021) ada beberapa indikator permasalahan kerja yaitu:

- 1) Kesalahan Komunikasi, Masalah komunikasi dalam perusahaan bisa berujung pada sebuah konflik. Dengan kemampuan berkomunikasi seseorang dapat menghindari konflik kerja yang berkepanjangan. Masalah komunikasi yang sering muncul ditempat kerja antara lain ialah: Masalah personal, Kurang mau mendengarkan dan Salah persepsi.
- 2) Perbedaan Tujuan, Tujuan dan *goals* adalah pernyataan singkat tentang hasil yang diinginkan untuk dicapai dalam jangka waktu yang lama. Sering kali terjadi perbedaan tujuan antara sesama karyawan yang dapat menimbulkan konflik ditempat kerja.
- 3) Tekanan Kerja, Merupakan keadaan psikologis sebagai pencapaian hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan atau stres.
- 4) Banyaknya Tuntutan Tugas, Merupakan segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu.

- 5) Sibuk Dengan Pekerjaan, Banyak kerjaan atau banyak hal-hal yang menjadi sebuah kewajiban dan harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan tidak mangkir (Sutrisno, 2014), Menurut (Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, 2021) , kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2016), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kehadiran yaitu tingkat absensi karyawan dan ketepatan jam masuk, sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Tanggung jawab yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.
- 3) Sikap yaitu peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam

melaksanakan pekerjaan.

Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai suatu acuan dalam bersikap. Menurut (Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, 2021) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya kemudian menurut Irham Fahmi (2017) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin kerja atau mentaati peraturan kerja yang ada di perusahaan, pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Disiplin kerja pada karyawan akan memberikan dampak positive hasil pekerjaannya dan dapat memberikan hasil yang optimal pada perusahaan. Tetapi jika karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan memberikan dampak negative hasil pekerjaannya dan menimbulkan kerugian pada perusahaan (Usman et al., 2021).

Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran, baik tertulis maupun tidak tertulis oleh perusahaan. Itu dipaksakan. (Nur & Adrie, 2022) Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Marbun & Jufrizen, 2022).

Menurut Hasibuan dalam Hendri dan Lia (2022) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.(Farisi et al., 2020)mencerminkan disiplin kerja yang baik Lingkup tanggung jawab pribadi untuk tugas yang diberikan. Hal ini mendorong semangat untuk bekerja, moral dan akhirnya mengungkapkan organisasi atau perusahaan dan karyawan(Jufrizen, 2018b).

Disiplin adalah persepsi dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua aturan dan sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya.(Rahmawani & Syahril, 2021)

2.1.3.2 Fungsi Disiplin Kerja

Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya (Bangun, 2012). Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari setiap karyawan pun akan diketahui. Beberapa fungsi disiplin dapat diuraikan sebagai berikut;

- 1) Menata kehidupan bersama Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

- 2) Membangun kepribadian Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
- 3) Melatih kepribadian Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.
- 4) Hukuman Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.
- 5) Menciptakan lingkungan kondusif Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan (Rozarie, 2017).

Hal tersebut karena disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah

dan sebaliknya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ia akan bermalasan-malasan dan cenderung akan menunda-nunda pekerjaan.

2.1.3.3 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawannya (Jufrizen, 2018b). faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin untuk mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk

menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan. Terjadinya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
- b. Kepemimpinan Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
- c. Kompensasi. Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

Sanksi hukum. Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik. 5. Pengawasan. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut (Bangun, 2012).

2.1.3.4 Jenis Jenis Disiplin

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Jufrizen, 2018a). Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pembagian disiplin ada 2 jenis yaitu:

- 1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- 2) *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu (Kasmir, 2016).

Dalam bentuknya yang ekstrim “command discipline” memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum. jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin diri Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri , pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.
- b. Disiplin kelompok Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.
- c. Disiplin preventif Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah (Mathis & Jackson, 2013).

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki empat indikator yang tercantum dalam survei Jeffrey & Dinata(2017) dan (Lestari et al., 2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Pencegahan (*Preventive*), Pencegahan adalah upaya organisasi untuk menciptakan sikap dan budaya organisasi di mana semua anggota organisasi dapat bekerja dan mematuhi aturan yang ditetapkan dan unik.
- 2) Memperbaiki (*Corrective*), Korektif adalah upaya mendisiplinkan pegawai yang ternyata melanggar peraturan yang berlaku atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan dan dikenakan sanksi secara bertahap.
- 3) Progresif, Progresif adalah kebijakan penerapan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum sanksi yang lebih berat dijatuhkan.

Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Tahir (2019), indikator kedisiplinan di tempat kerja adalah:

- 1) penguasaan pribadi (*Personal Mastery*), Penguasaan pribadi adalah disiplin yang antara lain menunjukkan kemampuan untuk terus-menerus memperjelas dan memperdalam visi pribadi, memfokuskan energi, mengembangkan kesabaran, dan melihat realitas secara objektif.
- 2) Model Mental. Model mental ini melatih individu untuk mampu mengkomunikasikan pemikiran atau asumsi secara efektif sehingga dapat mempengaruhi disiplinnya.
- 3) Visi Bersama (*Shared Vision*), Visi bersama adalah salah satu dari empat prinsip dasar yang diidentifikasi oleh Peter Senge sebagai hal yang penting untuk membangun sebuah organisasi. Mereka harus menyadari bahwa tanpa

organisasi (collective action – sinergi), perwujudan visi atau pertarungan individu akan sulit dicapai.

- 4) Team Learning, Pembelajaran kelompok adalah keterampilan berbicara dan keterampilan berpikir kolektif. sistem berpikir
- 5) Thinking System, Berpikir sistem adalah disiplin untuk melihat segala sesuatu secara keseluruhan.

Menurut Singodimendjo indikator disiplin kerja meliputi:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

- 2) Taat terhadap peraturan organisasi/instansi

Menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

Berupa aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam organisasi (Kasmir, 2016).

Sedangkan (Enny, 2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja

rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

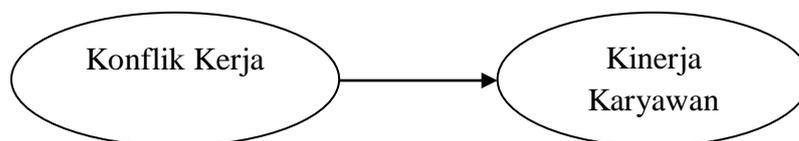
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Konflik kerja muncul karena rekan kerja terkadang berdebat (Kontroversi) karena kurangnya komunikasi. Saat mengingatkan atau menegur rekan kerja, mereka mungkin berbicara dengan nada tinggi atau nada terlalu keras. Ini dapat ditafsirkan sebagai kemarahan oleh orang lain, yang dapat menyinggung dan kontroversial (Jufrizen & Hadi, 2021). Ini adalah masalah yang harus diperhatikan oleh manajemen. Sekarang ini adalah inti dari konflik. Dan bila melihat tanda-tanda yang mungkin, yaitu lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung

menghambat karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya, etos kerja yang buruk terlihat pada faktor lingkungan kerja.(Syuhada & Amelia, 2021).

Hasil penelitian menurut(Syuhada & Amelia, 2021) dan (Jufrizen & Sitorus, 2021)membuktikan bahwakonflik kerja berpengaruh terhadapkinerja pegawaiini dikarenakan bahwavariabel konflik kerjalebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai.Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian- penelitian sebelumnya yang menyimpulkan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dapat digambarkan hubungannya sebagai berikut:



Gambar2.1
Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

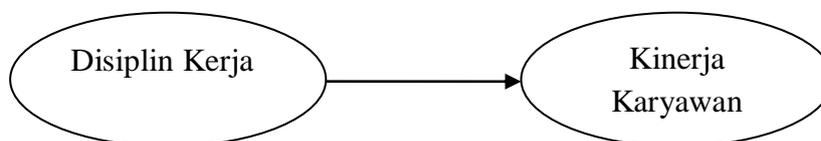
2.2.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Menurut (Ardiana et al., 2021), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan(Marbun & Jufrizen, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018b) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja, lalu hasil penelitian yang dilakukan oleh(Tanjung, 2015),

(Jufrizen, 2018b); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja

Hasil penelitian Farisi et al. (Farisi et al., 2020) dan (Fransiska & Tupti, 2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai diberikan alasannya kepada pengaruh.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dapat digambarkan hubungannya sebagai berikut:



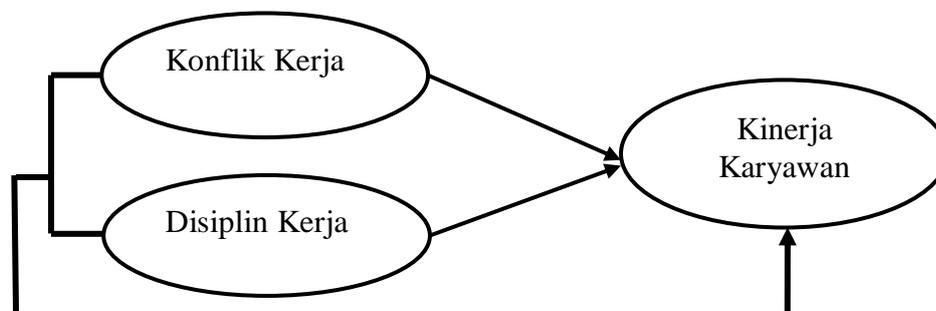
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Konflik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Berdasarkan teori-teori diatas yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan konflik kerja. Disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan pegawai mampu memuaskan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik (Jufrizen & Kandhita, 2021). Demikian juga dengan kedisiplinan

yang terjaga, pegawai yang disiplin menunjukkan bahwasanya memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaan yang mana akan berdampak positif bagi organisasi dan tentunya pegawai yang disiplin mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil kerja pegawai dapat memenuhi tujuan yang diharapkan perusahaan. (Syuhada & Amelia, 2021)

Hasil penelitian oleh Hasibuan & Handayani (2017), Jeffrey & Dinata (2017), Arif *et al.* (Arif *et al.*, 2019), membuktikan bahwa disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini dikarenakan bahwa variabel disiplin kerja dan konflik kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai diberikan alasannya kepada pengaruh. Berdasarkan penjelasan di atas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dapat digambarkan hubungannya sebagai berikut:



Gambar 2.3 Pengaruh Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) Ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Belmera Medan
- 2) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Belmera Medan
- 3) Ada pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Belmera Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari dua variabel yaitu konflik kerja dan kinerja kerja (Y), sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut (Widodo, 2019) "pendekatan asosiatif bertujuan untuk melihat atau mengetahui hubungan/ pengaruh dua variabel atau lebih". Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017) "pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan petunjuk untuk mengetahui baik buruknya suatu variabel dalam suatu penelitian. Yang menjadi definisi operasional adalah:

Tabel 3.1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu prestasi dari hasil kerja individu yang dievaluasi secara kuantitas juga kualitas pada saat melaksanakan setiap tugas & tanggung jawabnya menggunakan baku kerja yang sudah ditetapkan supaya tercapainya tujuan organisasi. Itu sebabnya, kinerja seorang ditentukan taraf pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, & motivasi karyawan	1. Kuantitas kerja (<i>Quantity of work</i>) 2. Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>) 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemampuan 6. Kecepatan 7. Proaktif (Kadarisman, 2013)	Likert
Konflik Kerja (X1)	Konflik kerja adalah sebuah proses yg dimulai saat satu pihak memiliki	1. Kesalahan Komunikasi 2. Perbedaan Tujuan	Likert

Disiplin Kerja (X2)	<p>persepsi bahwa pihak lain sudah mensugesti secara negatif, atau akan mensugesti secara negatif, sesuatu sebagai perhatian dan kepentingan pihak pertama</p> <p>Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut</p>	<p>3. Tekanan Kerja 4. Banyaknya Tuntutan Kerja 5. Sibuk dengan Pekerjaan Kambey et al. (2021)</p> <p>1. Pencegahan 2. Memperbaiki 3. Progresif Jeffrey & Dinata (2017)</p>	Likert
------------------------	---	---	--------

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Marga Cabang Belmera di Jl. Aluminium Raya, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan Sumatera Utara 20241.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Nopember 2022 sampai bulan Februari 2023, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jadwal Kegiatan Penelitian Rinci dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu															
		No 2022				Des 2022				Jan 2023				Feb 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Prariset	■	■	■	■												
2.	Pengajuan Judul		■	■	■												
3.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■								
4.	Seminar Proposal				■	■	■	■	■								
5.	Pengumpulan data					■	■	■	■	■	■	■	■				
6.	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■
7.	Sidang meja hijau													■	■	■	■

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut(Sugiyono, 2017)“Populasiadalahgeneralisasiterdiri atasobjek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkanoleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada PT. Jasa Marga Belmerayang berjumlah 70 orang. Yang terdiri dari 45 orang pegawai pria dan 25 orang pegawai wanita.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dankarakteristikyangdimiliki oleh populasi tersebut, bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau di namakan sampel jenuh, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 70 orang dengan menggunakan sampel jenuh.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut(Sugiyono, 2017)teknikpengumpulandatapenelitianmerupakan cara untukmengumpulkan data-data yangrelevanbagi penelitian.Dalampenelitianiniteknikpengumpulandata yangdigunakanadalah:

1. Angket/ Kuesioner

Menurut(Sugiyono, 2017)“Angket/kuesionermerupakanmetodepengumpulandatayangdilakukandengan caramemberikanseperangkatpertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, skala yang digunakanadalahskalaLikertdengankategori:

Tabel 3.3

PenilaianSkalalikert's

PERNYATAAN	BOBOTNILAI(SKOR)
SangatSetuju(SS)	5
Setuju(S)	4
KurangSetuju(KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
SangatTidakSetuju(STS)	1

Sumber:(Sugiyono, 2020)

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2017) “wawancara adalah proses pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan telepon, Untuk mendapatkan data peneliti melakukan Tanya jawab dengan kabag dishub provsudi bagian personalia yang mempunyai seseorang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu Tanya jawab secara langsung mengenai hal yang relevan dengan penelitian.

3. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Pengujian validitas untuk mengetahui apakah masing-masing variable yang dinyatakan dapat dipakai sebagai alat ukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji Validitas ini dengan tujuan untuk menghindari adanya pertanyaan atau pernyataan yang tidak terkait dengan variabel yang diamati atau diukur, (Sugiyono, 2017).

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung negatif atau $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang dan taraf signifikan 0.05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0.265,

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak (Sugiyono, 2017). Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sugiyono, 2017)

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan

variabel X. Model persamaan regresi linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
β_0	= Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah pada saat variabel bebasnya adalah 0 ($X_1, X_2, = 0$)
X_1	= Konflik Kerja
X_2	= Disiplin
$\beta_1 - \beta_2$	= Koefisien regresi variabel bebas

Regresi linier berganda sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang diuji.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi

tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual normal. Jika residual normal maka hasil penelitian bisa di generalisasikan. Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic(Ghozali, 2016), analisis grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah histogram normalitas dan p-plot normalitas, residual berdistribusi normal jika histogram normalitas membentuk lonceng (tidak melenceng kekanan atau ke kiri) dan titik titik residual p-plot menyebar di sekitar garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel independen dapat dilihat dari Tolerance dan nilai VIF. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah

model yang memiliki nilai tolerance $\geq 0,1$ atau nilai VIF ≤ 10 . Sebaliknya, jika nilai Tolerance $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka ada multikolinearitas di antara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variable terikat (dependen), jika titik titik varian tersebar secara acak (tidak membentuk pola) maka data penelitian dapat dikatakan terdistribusi dengan normal.

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian terhadap signifikansi koefisien regresi linier secara parsial sangat penting untuk menyimpulkan apakah terdapat pengaruh antara perubahan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis yang akan diuji dan langkah – langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut, Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% karena dinilai cukup untuk mewakili hubungan variabel-variabel yang diteliti dan merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam suatu penelitian. Hasil dari perhitungan kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan taraf signifikan 5%

- a) Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Cara membandingkannya adalah sebagai berikut :
- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_h > t_t$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_h < t_t$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak (Ghozali, 2016).
- c) Menentukan tingkat signifikansi, Tingkat signifikansi (α) yang ditetapkan adalah sebesar 5 % atau dengan kata lain tingkat kepercayaan sebesar 95 % dengan tingkat kebebasan $df = n - k$ ($53-4$) sehingga dalam penelitian ini nilai df sebesar 49 untuk menentukan nilai F_{tabel} sebagai daerah batas penerimaan dan penolakan hipotesis.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujian pengaruh simultan digunakan rumus hipotesis serta langkah - langkahnya sebagai berikut : Membandingkan antara f_{hitung} dengan f_{tabel} pada kriteria pengujian sebagai berikut:

- a) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ variabel independen secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $Sig >$ variabel independen secara bersama – sama

berpengaruh terhadap variabel dependen maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan Probabilitas. Dengan menggunakan nilai probabilitas, H_a akan diterima jika probabilitas kurang dari 0,05 dan sebaliknya H_0 akan ditolak jika probabilitas lebih dari 0,05.

Menentukan tingkat signifikansi, Tingkat signifikansi (α) yang ditetapkan adalah sebesar 5 % atau dengan kata lain tingkat kepercayaan sebesar 95 % dengan tingkat kebebasan $df = n - k - 1$ ((53-4)-1) sehingga dalam penelitian ini nilai df sebesar 48 (49-1) untuk menentukan nilai F_{tabel} sebagai daerah batas penerimaan dan penolakan hipotesis.

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2016) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara serempak, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, adapun rumus yang digunakan untuk mengukur koefisien determinasi adalah :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontibusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini sebelum data diolah lebih lanjut peneliti melakukan survey terhadap karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian, dalam penelitian ini identitas diri yang ditanyakan adalah , jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	44	62.9	62.9	62.9
perempuan	26	37.1	37.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas jenis kelamin respondendidominasi oleh laki laki dengan persentase 62.9% dan perempuan berjumlah 37.1%

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	35	50.0	50.0	50.0
26-35 tahun	32	45.7	45.7	95.7
36-45 tahun	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas usia responden adalah usia produktif dengan mayoritas pekerja dibawah 25 tahun yang persentasenya adalah 50%, kemudian pegawai yang berusia diantara 26-35

tahun berjumlah 45.7%, lalu pekerja yang berusia diantara 36-45 tahun berjumlah 4.3%.

Tabel 4.3 Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 10 tahun	46	65.7	65.7	65.7
10-15 tahun	17	24.3	24.3	90.0
15-20 tahun	5	7.1	7.1	97.1
> 20 tahun	2	2.9	2.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden mayoritasnya bekerja belum sampai 10 tahun dengan persentase 65.7%, responden yang bekerja selama 10-15 tahun persentasenya adalah 24.3% kemudian responden yang sudah bekerja selama 15-20 tahun berjumlah 7.1% dan yang sudah bekerja diatas 20 tahun persentasenya adalah 2.9%.

Tabel 4.4 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	24	34.3	34.3	34.3
Diploma	11	15.7	15.7	50.0
Strata	35	50.0	50.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden berpendidikan Strata dengan persentase 50% kemudia yang berpendidikan SLTA berjumlah 34.4% dan yang berpendidikan Diploma berjumlah 15.7%.

4.1.2 Distribusi Jawaban Responden

Distribusi jawaban responden akan menjabarkan pilihan jawaban responden dari kuisioner yang sudah disebarkan sebelumnya, dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban dari 1-5

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel X1

No	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	53	75.7	17	24.3
2	-	-	-	-	-	-	51	72.9	19	27.1
3	-	-	-	-	-	-	53	75.7	17	24.3
4	-	-	-	-	-	-	53	75.7	17	24.3
5	-	-	-	-	-	-	50	71.4	20	28.6

Penjelasa dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan Saya merasakan terjadinya percecokan atau perdebatan (kontrovesi) antara saya dan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju yakni 53 orang (75.7%)
2. Pada pernyataan Saya Merasakan Antara Sayadan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yakni 51 orang (72.9%)
3. Pada pernyataan Saya merasakan antar saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yakni 53 orang (75.7%)
4. Pada pernyataan Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yakni 53 orang (75.7%)

5. Pada pernyataan Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan sayamayoritas responden menjawab setuju yakni 50 orang (71.4%)

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel X2

No	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	2	2.9	49	70	19	27.1
2	-	-	-	-	-	-	50	71.4	20	28.6
3	-	-	-	-	3	4.3	47	67.1	20	28.6
4	-	-	1	1.4	1	1.4	48	68.6	20	28.6
5	-	-	1	1.4	1	1.4	49	70	19	27.1
6	-	-	1	1.4	2	2.0	50	71.4	17	24.3

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai mayoritas responden menjawab setuju yakni 49 orang (70%)
2. Pada pernyataan Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan mayoritas responden menjawab setuju yakni 50 orang (71.4%).
3. Pada pernyataan Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya mayoritas responden menjawab setuju yakni 47 orang (67.1%).
4. Pada pernyataan Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan

kerjasama yang baik mayoritas responden menjawab setuju yakni 48 orang (68.6%)

5. Pada pernyataan Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan mayoritas responden menjawab setuju yakni 49 orang (70%)
6. Pada pernyataan Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik mayoritas responden menjawab setuju yakni 50 orang (71.4%)

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Y

No	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	4	5.7	42	60	24	34.3
2	-	-	-	-	3	4.3	42	60	25	35.7
3	-	-	-	-	4	5.7	45	64.3	21	30
4	-	-	-	-	9	12.9	37	52.9	24	34.3
5	-	-	-	-	4	5.7	39	55.7	27	38.6
6	-	-	-	-	-	-	42	60	28	40
7	-	-	-	-	1	1.4	43	61.4	26	37.1

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target mayoritas responden menjawab setuju yakni 42 orang (60%).
2. Pada pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju yakni 42 orang (60%).
3. Pada pernyataan Saya datang ke kantor dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju yakni 45 orang (64.3%).
4. Pada pernyataan Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur mayoritas responden menjawab setuju yakni 37 orang (52.9%).

5. Pada pernyataan saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yakni 39 orang (55.7%).
6. Pada pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju yakni 42 orang (60%).
7. Pada pernyataan Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi mayoritas responden menjawab setuju yakni 43 orang (61.4%).

4.1.3 Uji Kelayakan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan adalah dengan mengkorelasikan instrument yang didesain terhadap data empiris yang terjadi dilapangan. Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid . Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung positif dan r hitung $\geq r$ tabel , maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid
- 2) Jika r hitung negatif atau r hitung $< r$ tabel , maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

Tabel Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X_1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,542	0,361	Valid
X1.2	0,641	0,361	Valid
X1.3	0,700	0,361	Valid
X1.4	0,750	0,361	Valid

X1.5	0,729	0,361	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Output SPSS (2022)

Tabel 7. menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel konflik kerja, dalam penelitian ini semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih besar dari r tabel (0.361) artinya dalam penelitian ini semua instrumen layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,599	0,361	Valid
X2.2	0,584	0,361	Valid
X2.3	0,663	0,361	Valid
X2.4	0,726	0,361	Valid
X2.5	0,425	0,361	Valid
X2.6	0,546	0,361	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS (2022)

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas untuk prestasi disiplin kerja, dalam penelitian ini semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih besar dari r tabel (0.361) artinya dalam penelitian ini semua instrumen layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,486	0,361	Valid
Y2	0,439	0,361	Valid
Y3	0,553	0,361	Valid
Y4	0,436	0,361	Valid
Y5	0,737	0,361	Valid

Y6	0,672	0,361	Valid
Y7	0,659	0,361	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS (2022)

Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja, dalam penelitian ini semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih besar dari r tabel (0.361) artinya dalam penelitian ini semua instrumen layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.. Menurut Nunnaly (dalam Ghozali, 2016) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Cut Off	Keterangan
Konflik Kerja	0,650	5	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,803	6	0,60	Reliabel
Kinerja	0,662	7	0,60	Reliabel

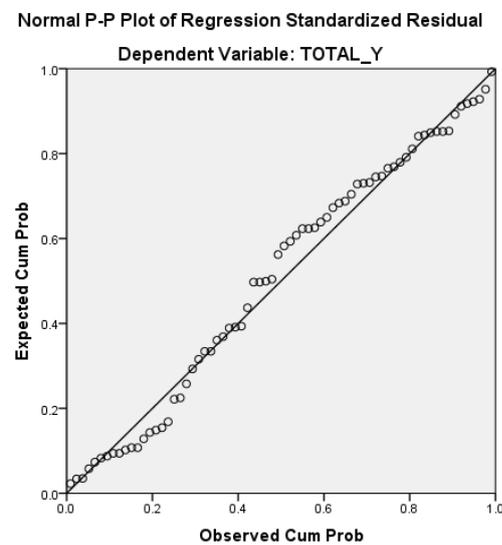
Sumber : Hasil Output SPSS (2022)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian nilai Cronbach's Alphadiatas 0.60 dengan demikian seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan realibel dan dapat disebarakan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

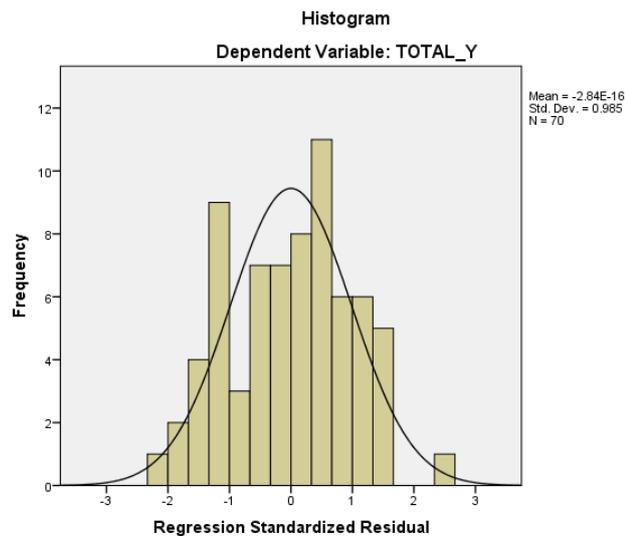
1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik normal p-plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Normal Probability-Plot

Berdasarkan gambar normal probability plot di atas dapat disimpulkan bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal sesuai dengan kriteria, yang artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan yang berdistribusi normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.



Gambar 4.4 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan hasil histogram di atas, dapat dilihat bahwa sebaran data terdistribusi normal sehingga asumsi klasik untuk normalitas data telah terpenuhi. Pada kedua gambar di atas dapat dilihat bahwa hasil dari uji normalitas data menunjukkan penyebaran titik – titik data cenderung mendekati garis diagonal pada grafik normal p-plot atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas..

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

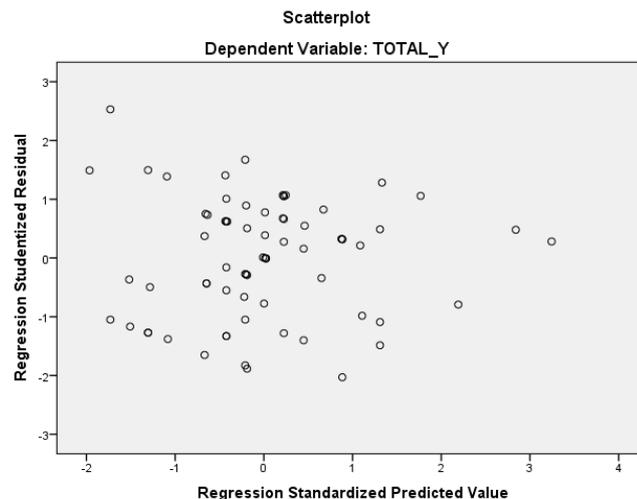
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Konflik Kerja	.879	1.138
Disiplin Kerja	.879	1.138

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Konflik Kerja (X1) sebesar 1,138 dan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,138. Kedua variabel independen yakni Konflik Kerja dan Disiplin Kerjamemiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat sebaran plot pada grafik scatter plot. Apabila sebaran titik data menyebar dan tidak membentuk pola, maka tida ada masalah heteroskedastisitas.



Gambar 4.5 Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 13
Tabel Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.213	1.655		5.566	.000
1 Konflik Kerja	-.288	.165	-.201	-3.744	.001
Disiplin Kerja	.591	.136	.500	4.343	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi atau dinaik-turunkan nilainya. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS:

Persamaan Regresi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Adapun persamaan yang didapat adalah

$$= -9.213 + (-0.288) X_1 + 0.591X_2 + e$$

Interpretasi:

- a. Nilai constant 9.213 Hal ini berarti bahwa, jika konflik kerja dan Disiplin kerja dalam keadaan konstan tidak berubah atau sama dengan nol atau constant maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 9.213%.
- b. Nilai koefisien konflik kerja adalah (-0.288) menunjukkan hubungan yang negatif artinya jika konflik kerja mengalami penurunan sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja sebesar 2.88%
- c. Nilai koefisien disiplin kerja adalah 0.591 menunjukkan hubungan yang positif artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja sebesar 5.91%

4.1.6 Uji Hipotesis

1. Uji t Parsial

Tabel 4.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.213	1.655		5.566	.000
1 Konflik Kerja	-.288	.165	-.201	-3.744	.001
Disiplin Kerja	.591	.136	.500	4.343	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji t sebagai berikut: Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan cara menghitung $dk = n - k$ pada nilai $n = 70$, sedangkan $k = 2$ sehingga $dk = 70 - 2 = 68$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 68$ adalah sebesar 1,667. Tabel diatas menunjukkan hasil parsial adalah sebagai berikut:

a. Variabel konflik kerja (X1)

$T^{\text{hitung}} = 1,744$ maka diperoleh $T^{\text{hitung}} > T^{\text{tabel}}$ atau $3,744 > 1,667$, nilai signifikan $0.001 > 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Konflik Kerja (x1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja (y).

b. Variabel disiplin Kerja (X2)

$T^{\text{hitung}} = 4.343$ maka diperoleh $T^{\text{hitung}} > T^{\text{tabel}}$ atau $4.343 > 1,667$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang

berarti bahwa variabel layanan disiplin kerja (x2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (y).

2. Uji f Hitung (Simultan)

Tabel 4.16
Hasil Uji F Hitung (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.080	2	63.540	19.462	.000 ^b
	Residual	449.906	67	6.715		
	Total	576.986	69			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Untuk menguji hipotesis statistik di atas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan dua rumus pembilang dan penyebut yaitu $dk = k - 1$ dan $dk = n - k - 1$ sehingga dengan begitu didapatkan $F_{tabel} = n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67$.

Nilai Fhitung adalah sebesar 9.462 sedangkan Ftabel untuk $dk = 67$ adalah sebesar 3,13. Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh konflik kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $19.462 > F_{tabel} 3,13$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap PT. Jasa Marga Belmera.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika $r^2 = 1$ akan mempunyai arti bahwa model yang sesuai menerangkan semua variabilitas dalam

variabel Y. jika $r^2 = 0$ akan mempunyai arti bahwa tidak ada hubungan antara variabel (X) dengan variabel Y. Dibawah ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi:

Tabel 4.15
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689 ^a	.475	.425	2.38897	1.763

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.475 atau 47.5% persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Konflik, Disiplin sebesar 47.5 persen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 52.5% persen dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, seperti, kepemimpinan, kompensasi atau lingkungan kerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Konflik kerja muncul karena rekan kerja terkadang berdebat (Kontroversi) karena kurangnya komunikasi. Saat mengingatkan atau menegur rekan kerja, mereka mungkin berbicara dengan nada tinggi atau nada terlalu keras. Ini dapat ditafsirkan sebagai kemarahan oleh orang lain, yang dapat menyinggung dan kontroversial. Ini adalah masalah yang harus diperhatikan oleh manajemen. Sekarang ini adalah inti dari konflik. Dan bila melihat tanda-tanda yang mungkin, yaitu lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung menghambat karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya, etos kerja yang buruk terlihat pada faktor lingkungan kerja. (Syuhada & Amelia, 2021)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $T^{\text{hitung}} = 1,744$ maka diperoleh

$T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,744 > 1,667$, nilai signifikan $0.001 > 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Konflik Kerja (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja (y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut (Syuhada & Amelia, 2021) dan (Jufrizen & Sitorus, 2021) membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan bahwa variabel konflik kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin kerja atau mentaati peraturan kerja yang ada di perusahaan, pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Disiplin kerja pada karyawan akan memberikan dampak positif hasil pekerjaannya dan dapat memberikan hasil yang optimal pada perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $T_{hitung} = 4.343$ maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4.343 > 1,667$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel layanan disiplin kerja (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi et al. (2020) dan (Fauzi et al., 2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai ini dikarenakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai diberikan alasannya kepada pengaruh. Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian- penelitian sebelumnya yang menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.3 Pengaruh Konflik Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja

Nilai Fhitung adalah sebesar 9.462 sedangkan Ftabel untuk dk = 67 adalah sebesar 3,13. Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh konflik kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $19.462 > F$ tabel 3,13, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap PT. Jasa Marga Belmera.

Nilai R Square adalah 0.475 atau 47.5% persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Konflik, Disiplin sebesar 47.5 persen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 52.5% persen dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, seperti, kepemimpinan, kompensasi atau lingkungan kerja.

Berdasarkan teori-teori diatas yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan konflik kerja. Disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan pegawai mampu memuaskan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Demikian juga dengan kedisiplinan yang terjaga, pegawai yang disiplin menunjukkan bahwasanya memiliki keterikatan yang kuat terhadap

perusahaan yang mana akan berdampak positif bagi organisasi dan tentunya pegawai yang disiplin mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil kerja pegawai dapat memenuhi tujuan yang diharapkan perusahaan. (Syuhada & Amelia, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Handayani (2017), Jeffrey & Dinata (2017) dan Arif *et al.* (2019) yang membuktikan bahwa disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini dikarenakan bahwa variabel disiplin kerja dan konflik kerja lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja pegawai diberikan alasannya kepada pengaruh

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang mengenai pengaruh bauran pemasaran dan layanan mobile banking terhadap loyalitas nasabah pada bank syariah indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel konflik kerja diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Belmera
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) disiplin diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Belmera
3. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $19.462 > 3,13$, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja dan disiplin kerja secara bersama –sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Belmera.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada perusahaan, disarankan untuk terus mempertahankan tingkat disiplin kerja yang telah dilakukan untuk dapat terus meningkatkan kelayakan kinerja karyawan, yang terbukti dari penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
2. Penulis menyarankan agar perusahaan terus mengembangkan potensi yang dimiliki dari konflik kerja dan disiplin kerja untuk kemajuan yang lebih baik pada perusahaan. Secara umum perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan
3. Penulis juga menyarankan untuk terus berinovasi dalam meningkatkan Disiplin Kerja yaitu dengan melakukan inovasi baru, karena masih banyak variabel lainnya yang mungkin juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

5,3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 70 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan belum tentu berlaku di instansi lain.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada kinerja, dibanyak pasti banyak masalah lain yang ada dalam diri pegawai socfin.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Fintahiasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . K3 / SIL Ketahun Begkulu Utara). *Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194.
- 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.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 3(1), 48–57.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89–99.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organinsasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmian Manajemen & Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 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.
- Astuti, R., & Prayogi, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Jurnal Ilmiah Dan Kebijakan Hukum*, 1(1), 490–502.
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bangun, wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.

- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bum.
- Erlangga, M. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 60–68.
- 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.
- 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.
- Fourtunela Br Sembiring, H., & Marbun, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatra Utara). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 79–93.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Henny, K., Jhon, R., & Novi, Y. (2022). Variabel Intervening Pada Puskesmas Salido Kabupaten The Effect Of Work Stress And Work Conflict On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables In Puskesmas Salido In Pesisir Selatan District. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 397–414.
- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 96–114.
- Jeffrey, I., & Dinata, M. H. (2017). The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence On Employee Performance. *International Journal of Current Advanced Research*, 6(11), 7301–7307.
- 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.
- 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. (2018a). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*.
- Jufrizen, J. (2018b). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Jufrizen, J. & Erika, V. (2021). The Influence of Work Ethics, Work Engagement and Personality on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(1), 71–78.
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Jufrizen, J. Sari, M., Muslih, M., & Purnama, N. I. (2021). The role of moderation of organizational support on social capital effects on performance of lecturers. *Independent Journal of Management & Production*.

- Jufrizen, J. & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 97770.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Kambey, C., Sendow, G., Kerja, A. K., Kerja, K., & Kerja, D. A. N. L. (2021). Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. 9(3), 369–378.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Kinerja Sumberdaya Organisasi Dalam Perspektif Kewirausahaan Sebagai Upaya Peningkatan Keuntungan Usaha UMKM. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 111–124.
- Kurniawan, I. S., & Nurlita, K. A. (2021). Peran Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Sleman. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 231.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Misbahuddin, M., Heikal, M., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 1.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Kepercayaan dan Karakteristik Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada 212 Mart di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 194–199.
- Nur, V. A., & Adrie, M. L. (2022). Penerapan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus CV Bangun Nusantara Teknik). *Edunomika*, 06(02), 1–9.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117–129.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670.
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bakrie Telecom, Tbk MEDAN. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(2), 163–174.
- Putri, L., & Pasaribu, H. (2020). *The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance*.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI) Available*, 2(1), 27–40.
- Robby, K., & Angery, E. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Rozarie, D. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Rozarie.
- Saripuddin, J. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Pajak Dan Bisnis Manajemen Perpajakan*.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 1–20.

- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). ALFABETA.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Suhaila, Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 153–160.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja* (1st ed.). Deepublish.
- Sunarto, D. D., Halida, I. N., Lutfianti, F., & Awaliyah, S. S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Adimistrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5, 145–153.
- Sutrisno, E. (2012). Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap The Effect Of Work Conflict And Morale On Employee Performance In The Avsec Division Of Angkasa Pura*. 2(2), 136–145.
- 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), 27-36.
- Tengah, K. T. (2022). 1,2,3). *Pengaruh Komitmen, Kompensasi, Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Credit Union (CU) Dosnitahi Pinang Sori Kanupaten Tapanuli Tengah*, 30(April), 1–14.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41–52.
- Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 51–60.

Widodo. (2019). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. PT. Rajagrafindo Persada.

Wilandari, D. F., Sunarsi, D., & Mas'adi, M. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Mandiri Rekabuana Di Cilandak. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 262–269.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 17 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Nadya
N .P.M. : 1905160800P
Tempat / Tgl.Lahir : Medan,27 Mei 1999
Alamat Rumah : Jalan Hm Sariman Dusun 1 Kamboja Laut Dendang
JudulProposal : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Belmera Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	ditambah variabel 'x' nya.
Bab I	Identifikasi masalah → fenomena umum saja batasnya ditelusuri; latar belakang berikan kutipan teori, jurnal
Bab II	kutipan harus dari buku saja, bisa dari e-book.
Bab III	Populasi lebih terperinci,
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 17 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., MM

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr. Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.Julita,SE.,M.Si.

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 17 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Nadya
N .P.M. : 1905160800P
Tempat / Tgl.Lahir : Medan,27 Mei 1999
Alamat Rumah : Jalan Hm Sariman Dusun 1 Kamboja Laut Dendang
JudulProposal :Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Belmera Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	ditambah variabel 'x' nya.
Bab I	Identifikasi masalah => fenomena umum saja batausa ditelusuri, latar belakang bukan kutipan teori, jurnal
Bab II	Kutipan harus dari buku saja, bisa dari e-book.
Bab III	Populasi lebih terperinci,
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 17 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., MM

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr. Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.Julita,SE.,M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 17 Maret 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Nadya
N.P.M. : 1905160800P
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 27 Mei 1999
Alamat Rumah : Jalan Hm Sariman Dusun 1 Kamboja Laut Dendang
Judul Proposal : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Belmera Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., MM**
Medan, Kamis, 17 Maret 2022

TIM SEMINAR

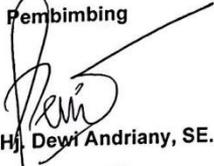
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Fufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

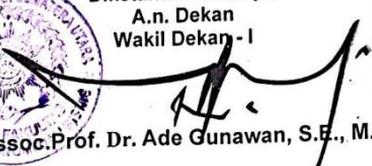

Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., MM

Pemanding


Assoc. Prof. Julita, SE., M.Si.



Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Berkontribusi bagi kemajuan
Negeri dan masyarakat

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umstu.ac.id> Email: rector@umstu.ac.id

Nomor : 215 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 02 Rajab 1443 H
03 Februari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera
Jln.Aluminium Raya Tj Mulia
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nadya
Npm : 1905160800P
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Eks)
Judul : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.Cabang Balmera Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal

Nomor : CD.RA2.HM.08. 045

Medan, 04 Februari 2022

Hal : Persetujuan Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat

Sesuai dengan surat Saudara Nomor : 215 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 tanggal 03 Februari 2022 tentang Permohonan Izin Riset Pendahuluan pada perusahaan kami, dengan ini dapat kami setujui untuk Mahasiswa Saudara yaitu:

Nama : Nadya
N P M : 1905160800P
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Eks)
Judul : "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera"

Perlu kami sampaikan selama melaksanakan riset dan pengambilan data, Mahasiswa Saudara harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan kami dan hasil pengambilan data untuk riset tersebut tidak untuk dipublikasikan pada pihak lain.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Representative Office 1
Area Belmera



JASAMARGA
Nusantara Tollroad

Feri Subchan

Pt. Business Support Departement Head

**JASAMARGA NUSANTARA TOLLROAD
REGIONAL DIVISION**

Representative Office 1 Area Belmera
Jl. Simpang Tanjung No.1 A
Medan 20241 - Indonesia
Telp. (+62 61) 661 1701, 661 2920
Fax. (+62 61) 661 1055
belmera@jasamarga.co.id
www.jasamarga.com

Nomor : CD.RA2.HM.08.494
Lampiran : -
Hal : **Selesai Melaksanakan Riset**

Medan, 19 September 2022

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
di -
Tempat

Sesuai surat Saudara Nomor : 215/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 03 Februari 2022 Perihal Permohonan Riset pada Perusahaan Kami dan surat balasan Kami Nomor : CD.RA2.HM.08.043 tanggal 03 Februari 2022 tentang Persetujuan Izin Riset Mahasiswa/i Saudara yaitu:

Nama : Nadya
NPM : 1905160800P
Semester : X (Eks)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Konflik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera"

Pelaksanaan Riset dan Pengambilan Data tersebut telah selesai dilaksanakan, Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Jasamarga Nusantara Tollroad
Representative Office 1 Belmera



Arief Basuki
Business Support Department Head

Nomor : 215 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 02 Rajab 1443 H
03 Februari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera
Jln.Aluminium Raya Tj Mulia
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nadya
Npm : 1905160800P
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Eks)
Judul : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.Cabang Balmera Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 215 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 03 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Nadya
N P M : 1905160800P
Semester : X (Eks)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk.Cabang Balmera Medan

Dosen Pembimbing : Assoc.Prof.Hj.Dewi Andriany,SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 03 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 02 Rajab 1443 H
03 Februari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



JASAMARGA
Indonesia Highway Corp.

Nomor : CD.RA2.HM.08.043

Medan, 04 Februari 2022

Hal : **Persetujuan Izin Riset Pendahuluan**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di

Tempat

Sesuai dengan surat Saudara Nomor : 215 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 tanggal 03 Februari 2022 tentang Permohonan Izin Riset Pendahuluan pada perusahaan kami, dengan ini dapat kami setuju untuk Mahasiswa Saudara yaitu:

Nama	: Nadya
N P M	: 1905160800P
Jurusan	: Manajemen
Semester	: X (Eks)
Judul	: "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera"

Perlu kami sampaikan selama melaksanakan riset dan pengambilan data, Mahasiswa Saudara harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan kami dan hasil pengambilan data untuk riset tersebut tidak untuk dipublikasikan pada pihak lain.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Representative Office 1
Area Belmera



Feri Subchan

Plt. Business Support Departement Head

**JASAMARGA NUSANTARA TOLLROAD
REGIONAL DIVISION**
Representative Office 1 Area Belmera
Jl. Simpang Tanjung No.1 A
Medan 20241 - Indonesia
Telp. (+62 61) 661 1701, 661 2920
Fax. (+62 61) 661 1055
belmera@jasamarga.co.id
www.jasamarga.com

Nomor : CD.RA2.HM.08.494
Lampiran : -
Hal : **Selesai Melaksanakan Riset**

Medan, 19 September 2022

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
di -
Tempat

Sesuai surat Saudara Nomor : 215/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 03 Februari 2022 Perihal Permohonan Riset pada Perusahaan Kami dan surat balasan Kami Nomor : CD.RA2.HM.08.043 tanggal 03 Februari 2022 tentang Persetujuan Izin Riset Mahasiswa/w/i Saudara yaitu:

Nama : Nadya
NPM : 1905160800P
Semester : X (Eks)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Konflik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera"

Pelaksanaan Riset dan Pengambilan Data tersebut telah selesai dilaksanakan, Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Jasamarga Nusantara Tollroad
Representative Office 1 Belmera



Arief Basuki
Business Support Department Head



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA LENGKAP : NADYA
NPM : 1905160800P
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA
MARGA BELMERA MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, FEBRUARI 2023

Pembimbing Skripsi

(Assoc.Prof.Hj.DEWI ANDRIYANI, SE.,M.M.)

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E.,M.Si.)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nadya
NPM : 1905160800P
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriyani, SE., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Belmera Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Ok.	12/2/23	
Bab 2	ilustrasi pedoman penulisan karya ilmiah		
Bab 3	Populasi & sampel		
Bab 4	Pembahasan diperluas		
Bab 5	Ok.		
Daftar Pustaka	Ok.		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ok untuk sidang meja hijau	26/2/23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Februari 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

Assoc. Prof. Hj. DEWI ANDRIYANI, SE., M.M

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah SumateraUtara:

Nama : Nadya
NPM : 1905160800P
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi :PENGARUH KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA
BELMERA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan / lampirkan dalam melengkapi berkas Sidang Meja Hijau adalah benar dan asli.

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.

Medan, Februari 2023
Yang Menyatakan,

