Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]
Vol 1 Nomor 4 Desember 2021, hal : 1-13
ISSN: 2808-6686

Dampak Disiplin Kerja, Etika Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pasti Jaya Electrik Medan

Fauzan Syahputra

[1]Program Studi Manajemen, [2]Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email: fauzansyahputra47@gmail.com

Abstrak

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

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

1. PENDAHULUAN

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

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

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

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

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

Menurut (Sutrisno, 2016) Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berprilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Disiplin dalam sebuah perusahaan adalah salah satu masalah yang penting untuk dibahas. Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja karyawan, dengan disiplin yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat. Menurut (Mulyadi, 2015) “Disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan”.

Disiplin kerja sangat penting untuk mendukung pertumbuhan perusahaan dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalan melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi, dan penuh tanggung jawab,

sehingga kinerja dapat meningkat. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki disiplin yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan perusahaan, dan mampu bekerja dengan asal-asalan, sehinga kinerja akan menurun. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Gerungan et al., 2017) dengan judul " Pengaruh Etika kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) area Manado".

Etika kerja sangat penting dilakukan, dalam suatu organisasi/perusahaan kerjasama yang baik dalam mekanisme kerja sangat tergantung pada hubungan timbal baik antar pimpinan dengan karyawan maupun sesama karyawan. Menurut (Herlambang, 2013) "Etika adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiata yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain"

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

Menurut (Sunyoto, 2012) mengemukakan bahwa konflik adalah ketidaksetujuan antar dua atau lebih anggota organsasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

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

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

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di PT Pasti Jaya Electrik Medan yang beralamat di Jl. Pabrik Kimia no 28D/E Medan. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Februari 2021 sampai Juli 2021. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah hubungan kausal. Menurut (Sugiyono, 2015) "Hubungan kausal adalah hubungan yang bersfat seabab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)".

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Pasti Jaya Electrik dengan jumlah karyawan sebanyak 52 orang. Tehnik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2015) Sampel jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populsi digunakan sebagai sampel. Dengan

demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yaang akan dilakukan pada PT Kawi Agung Kencana yang beralamat di Jalan Lobak No.II, Medan.

Tehnik Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah dengan Wawancara (interview) dan Kuisioner (angket). Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda.

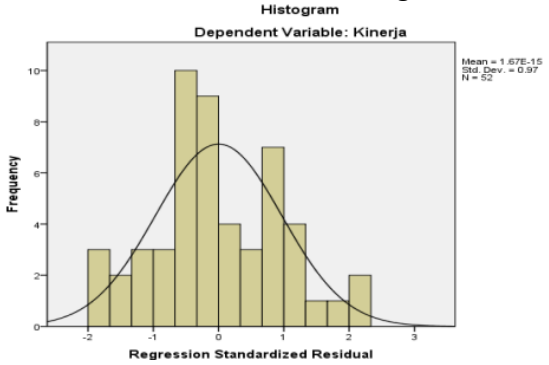
3. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

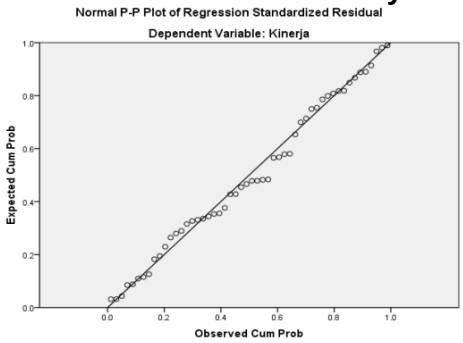
Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan grafik histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar.1 Grafik Histogram



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

Gambar.2 Normal Probability Plot



Pada gambar normal probability plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas. Selanjutnya pengujian statistik yang digunakan adalah Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test. Kriteria yang digunakan adalah :

1. Terima H0 bila signifikan K-S > 0,05 (maka distribusi normal)
2. Tolak H0 bila signifikan K-S < 0,05 (maka distribusi tidak normal)

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

Tabel.1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

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

2) Uji Multikolinieritas

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

Tabel.2 Hasil Uji Multikolinieritas

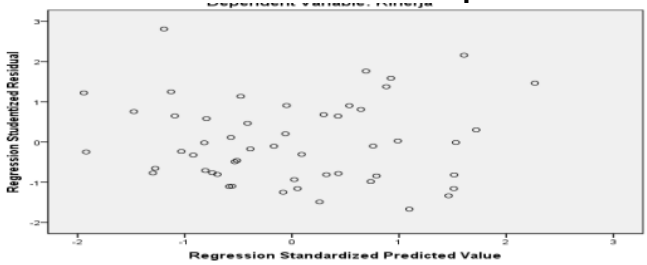
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.445	2.248
	Etika	.444	2.252
	Konflik Kerja	.995	1.005

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

3) Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar.3 Grafik Scatterplot



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

Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Y = 12,315 + 0,421 X1 + 0,534 X2 - 0,371 X3 + e

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

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

b) Koefisien X1(b1) = 0,421 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,421. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 42,1%.

c) Koefisien X2(b2) = 0,534 menunjukkan bahwa variabel etika berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,534. Artinya setiap peningkatan etika sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 53,4%.

d) Koefisien X3(b3) = -0,371 menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sebesar -0,371. Artinya setiap peningkatan konflik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan menurun sebesar 37,1%.

Hasil Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau α = 5%. Penentuan dalam menentukan nilai yang digunakan dari ttabel, maka diperlukan adanya derajat bebas, dengan rumus:

Rumus : df = n – k = 52 – 4 = 48

Keterangan :

n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Jumlah Variabel Bebas dan Terikat

Dengan diketahuinya nilai dari df adalah 48 sehingga diperoleh nilai dari ttabel tersebut adalah sebesar 2,010. Sedangkan nilai dari thitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat α = 5%. Hasil uji thitung dapat dilihat dibawah ini sebagai berikut:

Tabel.4 Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

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

Pada tabel hasil pengujian parsial diatas, dapat dilihat bahwa :

a) Pada disiplin kerja (X1) terlihat bahwa nilai thitung (4,283) > ttabel (2,010) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja

b) Pada etika (X2) terlihat bahwa nilai thitung (6,257) > ttabel (2,010) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara etika terhadap kinerja.

c) Pada konflik kerja (X3) terlihat bahwa nilai thitung (3,743) > ttabel (2,010) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara konflik kerja terhadap kinerja.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen ysecara simultan terhadap variabel dependen. Penentuan dalam menentukan nilai Ftabel, maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus sebagai berikut ini : Rumus : df (pembilang) = k – 1 = 4 – 1 = 3 / df (penyebut) = n – k = 52 – 4= 48

Keterangan :

n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Jumlah Variabel Bebas dan Terikat

Dengan diketahuinya df (pembilang) adalah 4 dan df (penyebut) adalah 48, maka dapat diperolah nilai Ftabel adalah 2,80. Sedangkan nilai Fhitung akan diperoleh dengan

menggunakan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai Ftabel pada tingkat α = 5%. Hasil uji Fhitung dapat dilihat dibawah ini:

Tabel.5 Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

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

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

3) Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel.6 Uji Koefisien Determinan (R2)

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

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (R2) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,820. Hal ini berarti besarnya pengaruh disiplin kerja, etika, dan konflik kerja terhadap kinerja adalah sebesar 82% dan sisanya 18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kompensasi, iklim kerja, motivasi, semangat dan variabel lainnya.

4. PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1), etika (X2), dan konflik kerja (X3) terhadap kinerja (Y).

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pada disiplin kerja (X1) terlihat bahwa nilai thitung (4,283) > ttabel (2,010) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian ini didukung dengan:

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

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

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

Berdasarkan distribusi kuesioner yang telah dilakukan, didapatkan bahwa adanya tujuan yang jelas dalam bekerja memicu kedisiplinan saya bekerja, kemampuan kerja karyawan akan meningkat ketika karyawan disiplin dalam bekerja, balas jasa yang rendah menurunkan semangat kedisiplinan, karyawan akan tepat waktu dalam mengerjakan segala sesuatu ketika menerima balas jasa yang sesuai, hubungan sosialitas antar rekan kerja dapat meningkatkan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, perusahaan memiliki

suasana yang nyaman dan tentram untuk bekerja, perusahaan memiliki banyak hukuman untuk karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, sanksi dan hukuman membuat karyawan taat pada kedisiplinan yang berlaku saat bekerja, ketegasan pemimpin dalam menjalankan sanksi dan hukuman meningkatkan kedisiplinan karyawan serta karyawan akan langsung diberikan hukuman oleh pemimpin jika tidak disiplin dalam bekerja.

2. Pengaruh Etika Terhadap Kinerja

Pada etika (X2) terlihat bahwa nilai thitung (6,257) > ttabel (2,010) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara etika terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan:

a) (Sinamo, 2011) “Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor. Etika kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etika kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena organisasi aan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya”.

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

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

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

3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Pada konflik kerja (X3) terlihat bahwa nilai thitung (3,743) > ttabel (2,010) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara konflik kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan:

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

b) Menurut (Umam, 2012, p. 324) konfik merupakan suatu gejala ketika indivdu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku bermusuhan individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja salah satu atau semua pihak yang terlibat.

c) Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Giovanni et al., 2015), (Walangantu et al., 2017), (Iresa et al., 2015), (Rugian et al., 2017), (Tidajoh et al., 2017), (Wenur et al., 2018). Konflik dapat meningkatkan kinerja organisasi sebaliknya juga dapat menjadi kondisi yang dapat merugikan kinerja organisasi, konflik terlihat dengan adanya gejela ketika individu atau

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

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

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

Pada nilai Fhitung (78,582) > Ftabel (2,80) dengan signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja, etika, dan konflik kerja terhadap kinerja. Nilai Adjusted R Square (R2) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,820. Hal ini berarti besarnya pengaruh disiplin kerja, etika, dan konflik kerja terhadap kinerja adalah sebesar 82% dan sisanya 18% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kompensasi, iklim kerja, motivasi, semangat dan variabel lainnya.

5. KESIMPULAN

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

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

6. REFERENSI

Agustini, F. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Madenatera.

Akrim, A. (2020). An Integrative Islamic Education Learning System in Khairul Imam Junior High School, Medan. *Kumpulan Makalah, Jurnal Dosen*.

Andriany, D. (2019, October). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 392-398).

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 45–60.

Arianty, N, Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing.

Arianty, Nel. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Tehadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. In Jurnal Manajemen Perpajakan: Vol. 4 (2) (pp. 400–410).

Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UIIICABE 2019), 263–276.

Arijanto, A. (2011). Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis,Edisi Ketiga. PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta.

Astuti, R., & Hakim, M. A. (2021). Pengaruh Label Halal dan Ketersediaan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada 212 Mart di Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 1-10.

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 46–60. https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422 Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Erlangga. Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 160– 170.

Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja. Gre Publishing.

Ernawan, E. (2012). Business Ethics. Bandung : Alfabeta.

Ernawan, E. (2016). Etika Bisnis. Bandung : Alfabeta. Fadillah, R. (2016). Etos Kerja dan Kontribusi Ibu Rumah Tangga Pemulung Terhadap Ekonomi Keluarga (Studi Di TPA Muara Fajar Pekanbaru). JOM FISIP, 6(1), 1–12.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 107-119.

Fahmi, I. (2015). Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Bandung : CV. Alfabeta.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 15–33. https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420

Farisi, S., & Siregar, Q. R. (2020). Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Loyalitas Pelanggan Pengguna Jasa Transportasi Online di Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 148-159.

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

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

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

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

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

Gultom, D. K., Arif, M., & Fahmi, M. (2020). Determinasi Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepercayaan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 171-180.

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

Handayani, S., Bismala, L., & Arda, M. (2019, October). Program Kemitraan Masyarakat Upaya Peningkatan Pendapatan Keluarga (UP2K) Kelurahan Mabar Kecamatan Medan Deli. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 52-57).

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

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

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

Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Heridiansyah, J. (2014). Mananjemen Konflik dalam sebuah Organisasi. Jurnal STIE Semarang, 6(1), 28–41.

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

Irawan, D., Rambe, M. F., & Munasib, A. (2020). Peran Moderasi Kinerja Pendamping Pada Pengaruh Program Keluarga Harapan Terhadap Pengentasan Kemiskinan di Kota Tanjungbalai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 136-147.

Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 23(1), 85958.

Irfan, M. I. (2018). *Strategi Komunikasi Konsuler Pada Konsulat Jenderal Republik Indonesia Dalam Menerima Aduan Warga Negara Indonesia Di Johor Bahru* (Doctoral dissertation).

Ismainar, H. (2018). Manajemen unit kerja. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Ismantoro, Y. (2019). Memahami berbagai Etika Profesi & pekerjaan. Yogyakarta : Medpress Digital.

Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(2), 181–195.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018, 405–424.

Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018, 179–186.

Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Sains Manajemen, 7(1), 35–54. https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277

Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. International Business Management, 11(1), 53–60.

Kumorotomo. (2014). Etika Kerja Berasal dari Bahasa Yunani Ethos .Pengertian Etika. Jakarta : Indeks.

Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019, October). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 365-372).

Kurniawan, A. (2014). Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Maharani, R. H. (2016). Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 4(1), 302–309.

Mangkunegara, A. P. (2013). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.

Masyhura, M. D., & Arianty, N. (2019, October). Pemanfaatan Pekarangan dalam Usaha Budidaya Sayuran Secara Hidroponik. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 182-186).

Muis, M. R., Gultom, D. K., Jufrizen, J., & Azhar, M. E. (2020). Model Elektronik Word of Mouth: Citra Destinasi, Kepuasan dan Loyalitas Wisatawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *21*(1), 1-19.

Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *15*(1).

Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : In Media.

Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 1–15.

Osibanjo, O., Akinbode, J., Falola, H., & Oludayo, O. (2015). Work Ethics and Employees ' Job Performance Work Ethics and Employees ' Job Performance Adewale Omotayo Osibanjo James Olalekan Akinbode Federal Polytechnic Offa , Kwara Sate , Nigeria Hezekiah Olubusayo Falola Covenant University , Ota , Nigeria Akinrole. Journal of Leadership, Accountability and Ethics, 05(01), 19–26.

Pandi, A. (2016). Concept & Indicator Human Resource Management (1st ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019), 423–426. https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88

Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi, 1(11), 1–5.
Priyatno, D. (2013). Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
Priyatno, D. (2014). SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta : CV Andi Offset.
Radiman, R., & Athifah, T. (2021). Pengaruh Debt To Equity Ratio dan Return On Asset Terhadap Price Book Value Dengan Kepemilikan Manajerial Sebagai Variabel Moderasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 23-38.
Rivai, V., & Sagala, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo.
Robbins, S., & Judge, T. (2014). Perilaku Organisasi 1 (Ed 12.). Jakarta: Salemba Empat.
Rugian, M. S., Saerang, I., & Lengkong, V. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Bank Btpn Tbk Cabang Utama Manado). Jurnal EMBA, 5(2), 487–498.
Sabrina, R. (2021). Pemberdayaan Petani dalam Peningkatan Kinerja Pertanian (Suatu Kajian dengan Pendekatan Teoritis). *JASc (Journal of Agribusiness Sciences)*, *4*(2), 100-104.
Sanusi, A. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana DI Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. PSIKIS, 1(2), 48.
Siagian, M. (2011). Etika Umum. Medan : Grasindo Monoratam.
Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi. Graha Ilmu.
Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Sinamo, J. (2011). 8 Etos Kerja Prosesional. Jakarta : Institut Dharma Mahardika.
Sipahutar, R. P., & GULTOM, D. K. (2018). PENGARUH DEBT TO EQUITY RATIO DAN LONGTERM DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP RETUN ON EQUITY DENGAN UKURAN PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI BURSA EFEK INDONESIA. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, *1*(1).
Siswandi. (2011). Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahanya.Edisi 3. Jakarta : Mitra wacana Media.
Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *22*(1), 17-34.
Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kualitatif (19th ed). Bandung : Alfabeta.
Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
Sumarni, M. (2011). Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi Islami, 05(02), 20–47.
Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Buku Seru.
Sutrisno, E. (2011). Managemen Sumber Daya Manusia Pertama. Jakarta : Predana Media Group.
Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
Talaga, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Trasnmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis, 5(7), 9–16.
Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1), 27–34.
Tasmana. (2010). Memperbudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta : Gema Insani.
Tidajoh, M. G., Areros, W. A., & Tarore, H. S. (2017). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian(Persero) Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 5(5), 1–8.
Torang, S. (2013). Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Bandung : Alfabeta. Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
Umam, K. (2012). Manajemen Organisasi. Bandung : Pustaka Setia.
UMSU, P. M., & FADILLAH, N. PENGARUH CITRA MEREK DAN PERIKLANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK VASELINE.
Valini, E. (2017). Pengaruh Etika Kerja terhadap kualitas kerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada PT PLN (persero). Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture, 53(9), 1689–1699.

Wahyuni, S. F., & Rubiyah, R. (2021). Analisis Financial Distress Menggunakan Metode Altman Z-Score, Springate, Zmijeski Dan Grover Pada Perusahaan Sektor Perkebunan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 62-72.

Walangantu, A. R., Sumampouw, H. J., & Taroreh, H. S. (2017). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(3), 79–85. https://doi.org/10.35797/jab.6.003.2018.20293.%25p

Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado the Effect of Conflict and Work Stress on Employees Performance of Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Jurnal EMBA, 6(1), 51–60.

Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 61–72.

Yustriawan, D., & Taufik, M. L. (2020). Pencatatan Akuntansi Pada Usaha Tani Padi (Oryza Sativa). *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, *20*(2), 213-221.