



Pengaruh Etika Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka

The Influence Of Work Ethies And Work Conflicts On The Performance Of Wair Pu'an Regional Water Supply Company Of Sikka Regency

Agnes Evifania

Universitas Nusa Nipa

agnesevifania54@gmail.com

Andreas Rengga

Universitas Nusa Nipa

Yustina Olivia Da Silva

Universitas Nusa Nipa

Abstract: *This study aimed to:(1) find out the a description of employee performance, work ethics, and work conflicts;(2) analyze the influence of work ethics and work conflicts on employee performance either partially or simultaneously.*

The research population was the employees of Wair Pu'an Regional Water Supply Company of Sikka Regency as many as 50 people. Due to limited population, this study was conducted by census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics i.e. multiple linear regression. Hypothesis testing was done through t-test and F-test.

The results of the descriptive analysis showed that the employee performance variable was categorized as good,and work ethics and work conflicts were categorized as very good.The statistical results of the t-test showed that the variables of work ethics and work conflicts had a positive and significant influence on employee performance.The statistical results of the F test indicated that the variables of work ethics and work conflicts had a significant influence on employee performance simultaneously. The result of the determination analysis revealed that the two independent variables in this study were able to explain the fluctuation of employee Performance in Wair Pu'an Regional Water Supply Company of sikka Regency by 36,3%.

Keywords : *Work Ethics, Work Conflict,Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, etika kerja, dan konflik kerja ; (2) menganalisis pengaruh etika kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka, berjumlah 50 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui quisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan Uji F.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pegawai dikategorikan baik, etika kerja dan konflik kerja dikategorikan sangat baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel etika kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel etika kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka sebesar 36,3%.

Kata kunci: Etika kerja, Konflik kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Air merupakan hal paling penting dalam kehidupan. Dalam setiap aktivitas manusia, mutlak membutuhkan air bersih. Kebutuhan manusia akan air umumnya digunakan untuk keperluan sehari-hari. Oleh karena itu air bersih yang merupakan kebutuhan utama dan mendasar bagi manusia harus menjadi perhatian pemerintah.. Salah satu usaha itu adalah dengan peningkatan pelayanan sistem jaringan distribusi yang baik dan mampu untuk melayani kebutuhan air bersih bagi penduduk yang tinggal di daerah tersebut maka dibentuklah perusahaan umum daerah yang bergerak dalam bidang distribusi sarana penyedia air bersih bagi masyarakat umum yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di tingkat Provinsi Nusa Tenggara Timur salah satunya di Kabupaten Sikka Kota Maumere.

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka merupakan salah satu perusahaan milik daerah yang dibentuk guna untuk menjadi sarana penyedia air bersih dan guna untuk melayani kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Sikka. Sebagai perusahaan daerah, PDAM diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyedia air bersih serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga yang terjangkau. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, maka harus dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang handal dan berkompeten.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik institut maupun perusahaan. Karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset perusahaan mempunyai peran penting penentu dalam perusahaan, pengorganisasi, pengambilan keputusan, pelaksanaan perencanaan, dan penentu keberhasilan dalam perusahaan. Hal ini didukung dari pendapat Hasibuan (2001) dalam Panjaitan (2017:8) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah Konflik terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai Konflik yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdayaguna atau berhasilguna.

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga bearti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019:4). Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russel (2015) dalam Muhyi (2021:56) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need for supervision* dan *Interpersonal impact*.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai pegawai (Kantor Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka) maka dilakukan *prasurvey* dengan menyebarkan kuisisioner sementara kepada 20 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut diperoleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil kuisisioner *pra-survey* kinerja pegawai (Kantor Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka)

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality</i> (kualitas)	4	4	3	6	20	60	11	44	2	10	124	200	62,00
2	<i>Quantity</i>	1	1	7	14	5	15	22	88	5	25	143	200	71,50
3	<i>Time Lines</i> (waktu)	4	4	5	10	9	27	17	68	5	25	134	200	67,00
4	<i>Cost Effectiveness</i> (efektifitas biaya)	2	2	10	20	8	24	11	44	9	45	135	200	67,50
5	<i>Need For Supervision</i> (pengawasan)	1	1	7	14	9	27	18	72	5	25	139	200	69,50
6	<i>Interpersonal Import</i>	4	4	4	8	0	0	17	68	15	75	155	200	77,50
Jumlah												830	1200	69,17
SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 20 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%														

Sumber: Hasil olah data kuisisioner *pra-survei* 1 Maret-14 Maret 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Kantor Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 830 dari skor ideal 1200 atau dengan persentase 69,17%. Dengan demikian terdapat gap sebesar 30,83% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai di Kantor Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. Selanjutnya variabel kinerja pegawai Kantor Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka terdiri dari enam indikator dimana tiga indikator terendahnya adalah yang pertama indikator *Quality* (62,00%), Indikator *Time Lines* (67,00%), dan yang terakhir adalah Indikator *Cost Effectiveness* (67,50%). Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara yang menunjukkan adanya beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara akurat sesuai standar yang ditentukan, selain itu juga ada beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai prosedur kerja.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah Eika kerja. Menurut Griffin & Ebert dalam Budianto et al (2017:2) Etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Etika adalah acuan oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lainnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlambang (2013) menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin baik etika kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Menurut Darajat (2015) dalam Elvira (2021: 8) Etika kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Selain Etika Kerja, faktor lain yang menentukan kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka adalah Konflik kerja. Menurut Luthans (2006) dalam Panggabean (2019:119), konflik merupakan kejadian yang terjadi pada antar individu yang menyebabkan frustrasi, kelainan tujuan dan perbedaan peranan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008:) dalam Panggabean (2019:119), menyatakan bahwa konflik adalah

suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Etika Kerja dan Konflik Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terlebih dahulu terdapat perbedaan hasil penelitian pada Etika Kerja terhadap kinerja pegawai, dan Konflik Kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Manurung & Syahputra (2021) ,Nurhasanah <i>et al</i> (2022), Herlambang (2013),dan Maharani (2016)
2	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Wenur <i>et al</i> (2018), Worang, <i>et al</i> .(2017)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Afriansyah & Nugraheni (2014), Iresa <i>et al</i> (2015).
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Riefky <i>et al</i> (2021)

Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh Etika Kerja dan Konflik Kerja terhadap kinerja pegawai, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2005:67) dalam Wellem *et al* (2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Ada enam kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu: Kualitas (*quality*), Kuantitas (*quantity*), Ketepatan waktu (*timeliness*), Efektivitas biaya (*cost effectiveness*), Kebutuhan untuk supervisi (*need for supervision*), Dampak interpersonal (*interpersonal import*).

Menurut pendapat Mathis dan Jackson (2002 : 78) dalam Wellem (2018:90) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Etika Kerja

Menurut Griffin & Ebert (2007:58) dalam Budianto *et al* (2017:2) etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya.

Menurut Riza (2013) dalam Maharani (2016:303) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga lain. etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Konflik Kerja

Menurut Winardi (2007:384) mengemukakan bahwa konflik merupakan sebuah situasi dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka.

Menurut Hasibuan (2012:199) Konflik merupakan persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.

Hipotesis Penelitian

H1 : Etika Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Konflik Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : Etika Kerja dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka yang berjumlah 50 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini diambil adalah sampling jenuh (*total sampling*). Data dikumpulkan melalui quisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Etika Kerja adalah 90,43% dengan kategori sangat baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Konflik Kerja adalah 28,96% dengan kategori sangat rendah; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 67,76% dengan kategori cukup baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Etika Kerja (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3 Uji hipotesis parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients B	t hitung	Sig.	Keterangan
Etika Kerja	0,625	2,847	0,007	Berpengaruh Signifikan
Konflik Kerja	0,761	3,463	0,001	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 3 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel etika kerja (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,847 dengan nilai signifikan sebesar 0,007. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel etika kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel etika kerja semakin ditingkatkan maka kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Konflik Kerja (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,463 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel Konflik kerja semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Etika Kerja (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2252,102	2	1126,051	13,404	0,000 ^b
	Residual	3948,478	47	84,010		
	Total	6200,580	49			
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Konflik Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Analisia Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 13,404 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naikturunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : etika kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja (X_1), dan konflik kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh Konflik model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,603 ^a	0,363	0,363	9,16571
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Konflik Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,363 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : etika kerja dan konflik kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten sikka sebesar 36,3% (diperoleh dari: $0,363 \times 100\%$). Sedangkan sisanya sebesar 63,7% (diperoleh dari: $100\% - 36,3\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Etika kerja ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Etika kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: etika kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Manurung & Syahputra (2021); 2) Nurhasanah et al (2022); 3) Herlambang (2013); 4) Maharani (2016). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila konflik semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila konflik kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Konflik bukan hanya berdampak buruk bagi organisasi tetapi dapat memacu semangat pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Wenur, Sepang, Dotulong (2021), Worang, Repi, Detulong (2017). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Etika Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel etika kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila etika kerja dan konflik kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu,an Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: etika kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Wair Pu,an Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh etika kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap Kinerja Perawat antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Manurung dan Syahputra (2021). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa etika kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian organisasi perlu melakukan sedikit perbaikan terhadap variabel etika kerja secara bersama-sama dengan Variabel konflik Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel etika kerja adalah 90,43% dengan kategori sangat baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel konflik kerja adalah 91,24% dengan kategori sangat baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 70,9% dengan kategori baik. 2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) : (a) Variabel etika kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila variabel etika kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. (b) variabel konflik Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila variabel konflik kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. 3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari etika kerja (X_1) dan variabel konflik kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka. 4. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel etika kerja dan konflik kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka sebesar 36,3%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : (1) Kepada Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka di sarankan untuk ; Direktur memberikan bimbingan secara khusus kepada para pegawai tentang tugas-tugas, kepercayaan yang diberikan agar pegawai mempunyai kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab, tepat waktu serta berani mengambil resiko, kejujuran, dan saling berkontribusi sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja. (2) Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Perumda Air Minum Wair Pu'an Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan

REFERENSI

- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin, Y. (2017). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. *KINERJA*, 14(1), 1-5.
- Elvira, P. A. (2021). *Pengaruh etika kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Medan.*
- Hasibuan, (2012). *Organisasi dan motivasi.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlambang, R. (2013). *Pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera Medan.* Skripsi Tidak Diterbitkan. Sumatera utara: Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara.
- Maharani, R. H. (2016). Pengaruh etika kerja dan knowledge sharing terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK Cabang Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 302-309.
- Manurung, D. S. C., & Syahputra, F. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, etika dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pasti Jaya Elektrik Medan.* Skripsi Tidak Diterbitkan. Sumatera Utara: Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UMSU.
- Muhyi, H. A. (2021). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus koperasi di Kota Sukabumi, Jawa Barat. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1), 53-65.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JESYA (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5 (1), 245-261.
- 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.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7-15.
- Riefky, S., Haryati, R., & Anggraini, M. D. (2021). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan. *Matua Jurnal*, 3 (1), 73-90.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(1), 86-106.
- Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Doncellino, Y. C. (2020). Analisis kinerja pegawai dengan menggunakan performance analysis quadrant (PAQ) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sikka. " *PROJEMEN" Jurnal Program Studi Manajemen*, 7(1).