

PENGARUH PENGENDALIAN DIRI (*LOCUS OF CONTROL*), KONFLIK KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PALEMBANG

TUGAS AKHIR

**Untuk Menyelesaikan Syarat Penyelesaian Program Diploma 3
Perbankan Syari'ah**



Disusun Oleh:

LONIA MEIYANTI TUMANGGOR

1526100094

**Program Studi D3 Perbankan Syari'ah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah
Palembang
2018**

ABSTRAK

This study aims to determine the influence of self-control (locus of control), work conflicts and work discipline on employee performance at BSM Palembang branch with locus of control variables, work conflicts, work discipline and variable dependent employee performance.

This research includes field research using quantitative method of data type used in this research is primary data obtained and the result of questionnaire spreading 30 respondents, sampling technique used is saturated sampling, data analysis technique is done by multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that the locus of control has a positive and significant effect on employee performance, work conflicts have a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant impact on employee performance, which in this case is the performance of BSM employees, branch Palembang and thus can be stated that the hypothesis in this study proved.

Keywords: self-control (locus of control) work conflicts, work discipline, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian diri (*locus of control*), konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BSM kantor cabang Palembang dengan variabel pengendalian diri (*locus of control*), konflik kerja, disiplin kerja dan variabel devenden kinerja karyawan.

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada 30 responden. Teknik pengambilan sampel sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian diri (*locus of control*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan BSM Kantor Cabang Palembang, dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

Kata Kunci : Pengendalian Diri (*Locus of control*), Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

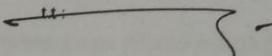
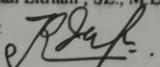
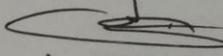
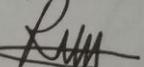
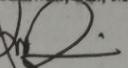
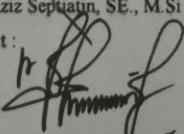
Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM D3 PERBANKAN SYARIAH

Nama : Lonia Meiyanti Tumanggor
NIM/Jurusan : 1526100094/D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus Of Control*), Konflik Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqosyah pada hari/tanggal : Senin, 14 Mei 2018

PANITIA UJIAN MUNAQSAH

Tanggal	Pembimbing Utama	: Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si tt: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Erdah Litriani, SE., M.Ec., Dev tt: 
Tanggal	Penguji Utama	: Nilawati, S.Ag., M.HUM tt: 
Tanggal	Penguji Kedua	: M. Rasyid Ridho Pratama, Lc., M.E., Sy tt: 
Tanggal	Ketua Sidang	: RA/Ritawati, SE., M.HI tt: 
Tanggal	Sekretaris	: Aziz Septiatin, SE., M.Si tt: 



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl.Prof K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Lonia Meiyanti Tumanggor
NIM/Jurusan : 1526100094/D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus Of Control*), Konflik Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap tugas akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid tugas akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Penguji Utama

Palembang, 14 Mei 2018

Penguji Kedua

Nilawati.S.Ag., M.HUM
NIP. 197308171997032003

M. Razvid Ridho Pratama.LC.,M.E.,Sy
NIP.199001052017011013

Mengetahui
Wakil Dekan I

Dr. Maftukhatusolikha,M.Ag
NIP.197509282006042001



**PROPOSAL PENELITIAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl.Prof.K.H.Zainal Abidin Fikri, KM.3.5, Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENGENDALIAN DIRI (*LOCUS OF CONTROL*), KONFLIK KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PALEMBANG**

Disusun Oleh:

LONIA MEIYANTI TUMANGGOR

1526100094

Disetujui dan Disahkan Sebagai
Proposal Penelitian Tugas Akhir

Pembimbing 1

Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si

NIP: 197803272003121003

Pembimbing 2

Erdah Litriani, SE., M.Ec., Dev

NIP: 150620121482/ BLU

Mengetahui,

Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah

Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si

NIP. 197803272003121003



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Filtri, KM. 3.5, Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Tugas Akhir berjudul :

PENGARUH PENGENDALIAN DIRI (*LOCUS OF CONTROL*), KONFLIK
KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PALEMBANG

Yang ditulis oleh :

Nama : Lonia Meiyanti Tumanggor
NIM : 1526100094
Program : D3 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa Tugas Akhir tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian Tugas Akhir.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, April 2018

Pembimbing Utama,

Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
NIP.197803272003121003

Pembimbing Kedua,

Erdah Litriani, SE., M.Ec. Dev
NIP. 150601091852



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl.Prof.K.H.Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus Of Control*),
Konflik Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Bank Synariah Mandiri KC
Palembang.
Ditulis Oleh : Lonia Meiyanti Tumanggor
NIM : 1526100094

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Ahli Madya Perbankan Syariah

(A.Md)

Palembang, 14 Mei 2018

Dekan,



Dr. Oodariah Berkah, M.Hi
NIP.197011261997032002



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jln. Prof. KH ZaenalAbidinFikri No.1 KM 3,5 Palembang (30126). Telp. (0711)

353347

HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Nama : Lonia Meiyanti Tumanggor
Nim : 1526100094
Jurusan : D3 Perbankan Syari'ah
Judul : Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus Of Control*), Konflik Kerja,
dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank
Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

Palembang, April 2018

Ketua Program Studi,

Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
NIP. 197803272003121003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lonia Meiyanti Tumanggor
Nim : 1526100094
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus Of Control*),
Konflik Kerja dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang
Palembang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tugas Akhir ini berdasarkan Hasil Penelitian, Pemikiran dan Pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan Programming yang tercantum sebagai bagian dari tugas akhir ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 23 April 2018

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO: “Kaki yang melangkah, ikutilah dengan kaki yang lain”,

artinya : Yang telah berlalu kemarin biarkanlah berlalu,

Berkonsentrasilah pada apa yang harus dilakukan hari ini.

Kupersembahkan Kepada :

- ✓ Kedua Orang Tuaku
- ✓ Dosen dan Staff Febi UIN RF
- ✓ Kakak dan Adikku
- ✓ Keluargaku
- ✓ Sahabah-sahabat Tercinta

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Pengendalian diri (*Locus of control*), Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang”** yang disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Diploma 3 Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Adalah suatu hal yang mustahil tentunya bila tugas akhir ini dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis bermaksud untuk mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua Orang tuaku tercinta Bapak Jhonson Tumanggor dan Ibu Lili Herlina yang selalu memberikan motivasi, dukungan, semangat, kasih sayang yang

tak terhingga, tanpa kalian aku bukan siapa-siapa dan serta doa agar penulis dapat menjadi seorang yang sukses dan berbakti kepada kedua orang tua.

2. Bapak Prof. Drs. H. Sirozi , MA. PhD selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dra. Qodariah Barkah, M.H.I , selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Diploma III Perbankan Syariah.
5. Ibu RA Ritawati, M.H.I selaku Sekretaris Program Studi Diploma III Perbankan Syariah.
6. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sangat terbaik dan selalu memberikannku motivasi yang tak terhingga dan Ibu Erdah Litriani, SE., M.Ec., Dev selaku Dosen Pembimbing II terbaiiku yang telah meluangkan waktu, selalu sabar dalam memberikan bimbingan, arahan, solusi serta kebijaksanaannya selama penulisan tugas akhir ini.
7. Ibu Iceu Sri Gustiana, SS., M.M selaku Dosen PA yang telah membantuku selama perkuliahan ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pengajaran kepada penulis serta staf administrasi, tata usaha, dan staf keamanan yang telah banyak membantu penulis selama menjadi mahasiswi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. .

9. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang selaku perusahaan tempat penulis melakukan penelitian beserta seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis selama penelitian.
10. Kakakku tercinta Bernad Rindi Tumanggor dan Adikku Bela Oktavia Maharani Tumanggor yang selama ini telah memberikan nasihat, semangat dan doanya
11. Sahabat yang selalu mensupportku yang terutama Rahmat Abdul Malik, Dicky Putra Pratama, Abil Rahman, Popi Marisa dan Resti Karisma Rini dan Keke Squad.
12. Sahabat Maria Squadku Nafa nurkholifa, Mutiara Anggia, Karina Syafira dan Mutiara Shinta Ashari.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan tugas akhir ini. Terakhir penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Palembang, April 2018

Lonia Meiyanti Tumanggor

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN. 1	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.12	
1. Pengendalian Diri (Locus of control).....	12
a. Pengertian Pengendalian Diri (<i>Locus of control</i>).....	12
b. Karakteristik <i>Locus Of Control</i>	16
c. Aspek-aspek <i>Locus of Control</i>	17
2. Konflik Kerja	20
a. Pengertian Konflik kerja.....	20
b. Sumber dan Jenis Konflik.....	26
c. Faktor-faktor Terjadinya Konflik.....	29

d. Jenis-jenis Konflik.....	30
e. Upaya-upaya Untuk Mengatasi Konflik.....	35
3. Disiplin Kerja.....	36
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	36
b. Faktor Dalam Penilaian Disiplin Kerja.....	37
4. Kinerja Karyawan.....	39
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	39
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	40
B. Kajian Penelitian Terdahulu	47
C. Pengembangan Hipotesis.....	49
D. Kerangka Berfikir	52
BAB III : METODE PENELITIAN	56
A. Setting Penelitian	56
B. Desain Penelitian	56
C. Jenis dan Sumber Data	57
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	58
E. Teknik Pengumpulan Data	59
F. Variabel-variabel Penelitian.....	61
G. Defenisi Operasional Variabel	61
H. Instrument Penelitian	64
I. Teknik Analisis Data	65
BAB IV : PEMBAHASAN	74
A. Gambaran Umum PT. Bank Syariah Mandiri.....	74
1. Sejarah berdirinya PT. Bank Syariah Mandiri.....	74
2. Visi, misi dan nilai PT. Bank Syariah Mandiri.....	76
B. Hasil Penelitian.....	77
1. Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	77
2. Karakteristik Responden.....	78

3. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	82
4. Hasil Analisis Data.....	87
a. Uji Asumsi Dasar.....	87
b. Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
c. Pengujian Hipotesis.....	96
B. Pembahasan Penelitian.....	98
BAB V : PENUTUP	101
A. Simpulan	101
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 <i>Research gap</i> Pengaruh <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja.....	7
Tabel I.1 <i>Research gap</i> Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja	7
Tabel I.1 <i>Research gap</i> Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	8
Tabel II.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel II.2 Tabel Variabel Indikator.....	53
Tabel III.1 Tabel Skala Likert.....	60
Tabel III.2 Definisi Variabel dan Indikator.....	63
Tabel III.3 Pedoman untuk interpretasi terhadap koefisien korelasi ...	65
Tabel IV.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	77
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	79
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	80
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	81
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	82
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	83

Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	83
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	84
Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	85
Tabel IV.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	85
Tabel IV.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	86
Tabel IV.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	89
Tabel IV.14 Hasil Uji Linearitas.....	90
Tabel IV.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	91
Tabel IV.16 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	92
Tabel IV.17 Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
Tabel IV.18 Hasil Uji Simultan.....	96
Tabel IV.19 Hasil Uji t (Parsial).....	97
Tabel IV.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berfikir.....	52
Gambar IV.1 Normal Probability Plot.....	88
Gambar IV.2 Scatterplot.....	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam skema strategis suatu organisasi¹. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik akan berpengaruh baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Semakin banyaknya perbankan syariah di Indonesia maka persaingan antara perbankan semakin kuat dan kompetitif. Sehingga setiap perbankan

¹Irham Fahm. 2011. *Manajemen kinerja*. Alfabeta: Bandung. Hal: 2

syariah memerlukan pengendalian diri yang baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya dan bisa mengendalikan setiap masalah dalam suatu konflik yang terjadi antar karyawannya agar bisa mencapai tujuan yang akan dicapai.

Fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai sumber daya manusia (SDM) yaitu perkembangan terbaru yang memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka melainkan lebih berupa modal/aset bagi institusi atau organisasi. Konsep manajemen sumber daya manusia, dinyatakan apabila manusia itu bukanlah mesin atau alat, sehingga dalam manajemen sumber daya manusia harus mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki perusahaannya.²

Sumber daya manusia (SDM) tidak dapat menjalankan aktivitasnya sendiri tanpa didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal tersebut karena SDM mempunyai keterbatasan dalam menjalankan fungsinya dalam manajemen dan pertumbuhan organisasi.³

Perencanaan SDM merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM perusahaan, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Pentingnya SDM ini sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan. Suatu organisasi harus memiliki visi dan misi dengan kata lain organisasi harus mencapai tujuan. Organisasi adalah sebuah intitusi menarik manusia-manusia

²Lilik,2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Mulia Edutainment*. Kediri. Hal:4

³Juni Doni.2014 *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis* Hal:74

agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, tujuan bersama dan tujuan masing-masing.

Untuk sebuah organisasi bisnis Bank tujuan yang sama adalah tujuan untuk mencapai kemakmuran individu pekerja dan pemilik, sementara tujuan bersama adalah memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja ialah pengendalian diri (*locus of control*), Konflik Kerja, dan Disiplin Kerja. agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan baik, maka dibutuhkan pengendalian diri (*locus of control*) yang baik.

Pengendalian Diri (*Locus of Control*) atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya. individu yang beretika baik memiliki Pengendalian Diri (*locus of control*) internal lebih tinggi dibanding dengan Pengendalian Diri (*locus of control*) eksternal. Untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, karyawan harusnya memiliki pengendalian diri yang baik pula. Fenomena yang terjadi pada karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Palembang mengenai pengendalian diri adalah selalu ada usaha dalam untuk pemecahan suatu masalah dan selalu memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras dan tidak ada hubungan dengan keberuntungan.

Pengendalian Diri (*Locus of control*) merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan karena ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan

mereka.⁴ Dilihat dari sumber berita detiknews pada Selasa 03 Februari 2015 Bank Syariah Mandiri Pecat Pegawai yang gelapkan dana, BSM melaporkan dua pegawainya tersebut keduanya berdasarkan temuan audit internal dan juga implementasi Good Corporate Governance (GCG) melakukan tindakan tercela yakni penggelapan uang perusahaan sendiri. Dilihat dari sumber berita tersebut tingkat Pengendalian Diri (*Locus of control*) tidak bisa dikontrol dengan baik. Pengendalian diri (*Locus of control*) juga berhubungan baik dengan variabel seperti konflik kerja dan disiplin kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Guitian mengutip pendapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga berkorelasi dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, penurunan komitmen organisasi, kurangnya kepuasan hidup, kecemasan, kelelahan. Adapun konflik dalam organisasi dapat terjadi dalam berbagai sebab, contohnya adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Persaingan dan konflik sering terjadi di antara para karyawan suatu perusahaan. Persaingan dan konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, sikap perasaan yang sensitif, perbedaan pendapat dan salah paham. Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Oleh

⁴Soraya.2010 *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi*. Semarang.

karena itu perlu adanya manajemen dalam hal bekerja sama untuk menciptakan suasana yang tidak menimbulkan perpecahan antar karyawan oleh perusahaan itu sendiri.⁵

Sedangkan pada dampak konflik kerja adanya penurunan pada kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kedisiplinan kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan⁶. Pada Bank Syariah Mandiri Kc Palembang pernah terjadi konflik antar karyawannya, banyak hal yang menyebabkan konflik tersebut terjadi. Seperti kesalahpahaman, masalah pribadi karyawan yang di bawa kedalam pekerjaan juga dapat menimbulkan perselisihan, tekanan pekerjaan masing-masing karyawan yang dituntut untuk terus mencapai targetnya seringkali menjadi alasan timbulnya konflik antar sesama karyawannya. Pada bagian marketing juga konflik pernah terjadi diakibatkan tekanan dari atasan untuk mencapai target yang tinggi membuat karyawan bersaing antar karyawan yang dapat menyebabkan perselisihan, Akibat dari konflik yang pernah terjadi dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Selain konflik kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana

⁵Henda.2017. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Palembang. Hal:72

⁶Christine W.s dan indah mula.2010 *Pengaruh Konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variable*. Hal:12

pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah atau gaji yang layak makan akan mempengaruhi aktivitas dari instansi itu sendiri. Merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik akan berpengaruh baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang Dalam hal ini sangat mementingkan kinerja karena kinerja adalah hal utama yang sangat diprioritaskan oleh PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Palembang. hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang yang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Memberikan kualitas kinerja yang baik serta cekatan adalah suatu motivasi kerja bagi pihak Bank dalam

mempertahankan nasabahnya yang artinya nasabah tersebut puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri KC Palembang.⁷

Kualitas kinerja memiliki peran penting dalam penciptaan kepuasan nasabah. Nasabah yang semakin kritis terhadap pelayanan yang diperoleh, membuat Bank Syariah Mandiri harus dapat melaksanakan kegiatan operasional sebaik mungkin untuk memberikan pelayanan terbaik. Memiliki misi meningkatkan kualitas produk serta layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah, bank syariah mandiri dalam perkembangannya selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja baik dari segi karyawan maupun fasilitas yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri.

Tabel I.1

Research Gap Pengaruh Pengendalian Diri (Locus Of Control), Konflik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengendalian Diri (<i>Locus Of Control</i>), Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara pengendalian diri, konflik, dan disiplin kerja	1. Rizkiana Nur A 2. Farid Fathony Ashal
	Tidak terdapat pengaruh antara pengendalian diri, konflik dan disiplin kerja	1. Ichwan Maulana

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018.

⁷ Hasil wawancara (dalam Tugas Akhit Pengaruh locus of control, konflik kerja dan disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari pengaruh Pengendalian Diri (*Locus Of Control*), Konflik dan Disiplin Kerja yakni sebagai berikut.

Tabel II.2
Research Gap Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus Of Control*), Konflik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara pengendalian diri, konflik, dan disiplin kerja	1. Henda Dwi P 2. Indah Mula
	Tidak terdapat pengaruh antara pengendalian diri, konflik dan disiplin kerja	1. Christine W.s Megawati 2. Saina Nur

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018.

Tabel III.3
Research Gap Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus Of Control*), Konflik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara pengendalian diri, konflik, dan disiplin kerja	1. Dina Rahmayanti 2. Idham Afandi
	Tidak terdapat pengaruh antara pengendalian diri, konflik dan disiplin kerja	1. Dwi Agung Nugroho

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari pengaruh Pengendalian Diri (*Locus Of Control*), Konflik Kerja dan Disiplin Kerja yakni sebagai berikut.

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Pengendalian diri(*locus of control*), konflik kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam kegiatan operasional Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang maka diperoleh perumusan masalah pokok yang diteliti yaitu masalah Pengendalian diri (*locus of contro*), konflik, disiplin dengan pertanyaan sebagai berikut.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus Of Control*) , Konflik kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KC Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus Of Control*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KC Palembang ?
2. Bagaimana Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KC Palembang ?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KC Palembang ?
4. Bagaimana Pengaruh Pengendalian diri (*Locus of control*), konflik kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan apakah Pengendalian diri (*Locus Of Control*) berpengaruh Positif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KC Palembang
2. Untuk menganalisis dan membuktikan apakah Konflik berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KC Palembang
3. Untuk menganalisis dan membuktikan apakah Disiplin Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai pengaruh pengendalian diri, konflik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya (A.Md).

2. Bagi Objek Peneliti

Bagi Bank Syariah Mandiri KC Palembang dapat dijadikan sebagai catatan bahwa dengan memperhatikan Pengendalian Diri (*Locus of control*), konflik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Pengembangan Keilmuan

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BABI PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan mengenai berisi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang setting penelitian, definisi operasional variabel, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan data yang dikumpulkan dan dengan menggunakan metode serta tahapan yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya dan berisi hasil analisa dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan pengaruh Pengendalian Diri (*Locus Of Control*), Konflik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan serta saran-saran yang dapat diberikan dan direkomendasikan kepada pihak PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Pengendalian Diri (*Locus Of Control*)

a. Pengertian Pengendalian Diri (*Locus Of Control*)

Menurut Ivancevich mendefinisikan pengendalian diri (*locus of control*) menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Individu yang memiliki *locus of control* yang kuat akan merasa yakin mereka akan merasa mampu menyelesaikan segala masalah yang dihadapi dalam setiap pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Mereka akan merasa mampu dalam menyelesaikan segala tugas tanpa memiliki rasa gelisah atau ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas tersebut.¹

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali)², seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Secara keseluruhan *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.

¹Ivancevich. dalam jurnal *pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam sebagai variabel moderasi*. hal:2

² Rotter. 2017. dalam jurnal *pengaruh locus of control, employee relations dan unsur religi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri CFCB Medan*. vol.II, No 2 hal:244

(Pengendalian Diri) adalah suatu cara yang mana individu memiliki tanggungjawab terhadap kegiatan yang terjadi didalam kontrol atau diluar kontrol dirinya.

menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. *Locus of control* adalah sebuah konsep yang menjelaskan pandangan seseorang terhadap tanggung jawab pada perilaku atau perkara yang terjadi dalam dirinya. *Locus of control* adalah ekspektasi umum anda tentang apakah anda dapat mengendalikan hal-hal yang terjadi terhadap diri anda. Orang yang memiliki *locus of internal* cenderung percaya bahwa mereka bertanggung jawab apa yang terjadi terhadap diri mereka. Orang yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung untuk percaya bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh keberuntungan, nasib, atau orang lain.³

Pengendalian diri (*Locus of control*) menjadi 2, yaitu *locus of control internal dan eksternal*. *Locus of control internal* adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding

³ Dinul Alfian, dkk. 2014. Pengaruh *Locus of control* dan *trust*. Yogyakarta: Idea press. hlm:6

dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja.

locus of control eksternal adalah individu yang eksternal *locus of control* nya cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada disekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancam eksistensinya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai ancaman nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Adanya literatur dan penelitian empiris terdahulu yang mengindikasikan bahwa *internal locus of control* memiliki perilaku yang lebih baik dan cenderung positif dari pada *eksternal locus of control*. Namun perlu diketahui bahwa setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berada diantara kedua ekstrim tersebut. Dimana secara teori dan yang terjadi dilapangan *locus of control* memungkinkan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *internal locus of control*nya.

b. Karakteristik *Locus Of Control*

Karakteristik *locus of control* terbagi menjadi dua yaitu, internal dan eksternal. Karakteristik *Locus Of Control* internal sebagai berikut locus of control internal :

- 1) Suka bekerja keras
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir *seefktif* mungkin
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

karakteristik *Locus Of Control eksternal*, sebagai berikut:

- 1) Kurang memiliki inisiatif
- 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- 3) Kurang mencari informasi
- 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Locus of control merupakan dimensi kepribadian yang berupa kontinum dari eksternal menuju internal. Kedua tipe *locus of control* terdapat pada setiap individu, hanya saja ada

kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu tipe *locus of control* tertentu, yakni *locus of control* internal ataupun *locus of control* eksternal. Individu yang berorientasi *locus of control* internal dapat berubah menjadi individu yang memiliki *locus of control* eksternal dan begitu pula sebaliknya. Hal tersebut disebabkan karena situasi dan kondisi yang menyertainya yaitu dimana ia tinggal dan frekuensi aktifitas yang sering dilakukannya. Oleh karenanya tidak satupun individu yang benar-benar internal atau yang benar-benar eksternal.⁴

c. Aspek-aspek *Locus of Control*

Konsep tentang *locus of control* yang dikembangkan oleh Rotter memiliki empat konsep ,yaitu :

1) Potensi perilaku (*Behavior Potensial*)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan refrensi pada penguatan atau rangkaian penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

2) Pengharapan (*Expentancy*)

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang diberikan, yang nanti akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan.

⁴Loc.it. Farid fathony .2017. dalam jurnal pengaruh locus of control, employee relations dan unsur religi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri CFCB Medan. vol.II, No 2 hal:245

Kepercayaan ini berdasarkan pada profitabilitas atau kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

3) Nilai penguatan

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk satu penguatan (*reinforcement*) sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguat yang berbeda nilainya pada aktivitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguat ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini, berkembang pengharapan untuk masa depan. Karena itulah terdapat hubungan antara konsep pengharapan (*expectancy*) dan nilai penguatan (*reinforcement value*).⁵

Beberapa individu menyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan yang lain menyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang. Tipe pertama merupakan tipe *Locus Of Control* internal sedang tipe kedua adalah *Locus of control eksternal*.⁶ Individu dengan locus of control internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga

⁵Lewa dan subono, 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi, Bandung: PT. Refika Aditama, Hal:235

⁶ Ibid.,Hal: 235

strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif.

Individu yang memiliki *Locus of control eksternal* sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif. *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrolnya. *Locus of control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda.

Locus of control internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *locus of control eksternal*, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi. Sebagai tambahan, *locus of control internal* dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *locus of control eksternal*. *Locus of control* adalah sikap seseorang dalam mengartikan sebab dari seserorang dengan *locus of control internal* adalah mereka yang merasa bertanggung jawab kejadian tertentu. Hasil dampak langsung dari tindakannya. Sedangkan *locus of control eksternal* adalah mereka yang sering menyalahkan (atau bersyukur) atas petaka,

nasib, keadaan dirinya, atau kekuatan-kekuatan lain di luar kekuasaannya.

Kajian yang dilakukan oleh Patten menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian.

2. Konflik kerja

a. Pengertian Konflik kerja

Pengertian dari konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Anggota-anggota organisasi yang mengalami ketidaksepakatan tersebut mencoba untuk menjelaskan sudut persoalan dari pandangan mereka perlu disadari bahwa konflik berbeda dengan persaingan. Dalam persaingan dua pihak tersebut tidak bisa mencapai tujuan secara serentak, dan mereka dan mereka tidak bisa saling mengganggu.⁷

konflik adalah suatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka , dan atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang

⁷Christine W.s dan indah mula.2010. *Pengaruh Konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel*. Hal:12

menjadi lawannya. Gangguan yang dilakukan dapat meliputi usaha-usaha yang aktif dan penolakan pasif.⁸

Konflik dapat didefinisikan sebagai suatu proses interaksi sosial dimana 2 (dua) orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam hal pendapat atau tujuan mereka. Sedangkan konflik adalah suatu proses merintang yang dilakukan oleh A untuk mengimbangi usaha-usaha yang dilakukan oleh B sehingga menyebabkan B frustrasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan atau meningkatkan keinginannya.

bahwa konflik merupakan kondisi terjadinya ketidak sesuain tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam diri individu, kelompok, maupun organisasi. Lebih lanjut menurut Luthans , perilaku konflik adalah perbedaan kepentingan/minat, perilaku kerja, perbedaan sifat individu, dan perbedaan tanggung jawab dalam aktivitas organisasi. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Walton, yang menyatakan bahwa konflik organisasi adalah perbedaan ide atau inisiatif antara manajer dengan bawahan, manajer dengan manajer dalam mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan.

Konflik menurut Wirawan, adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung

⁸Henda dwi. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Palembang. Skripsi: Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Palembang. hal:22

mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik.⁹

Istilah konflik akan membawa suatu kesan dalam pikiran seseorang bahwa dalam hal tertentu terdapat suatu pertikaian, pertentangan antara beberapa orang atau kelompok orang-orang, tidak adanya kerja sama, perjuangan satu pihak untuk melawan pihak lainnya, atau suatu proses yang berlawanan (*oppositon process*).

Pengertian konflik pada hakikatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya- sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status , tujuan, nilai atau persepsi.

Konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, serta menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik.

Konflik adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi dengan organisasi lain, di antara berbagai bidang dalam sebuah organisasi, maupun di antara anggota di

⁹Wirawan.*Konflik dan Manajemen Konflik*. Salemba Humanika. Hal:305

dalam sebuah organisasi, maupun di antara anggota di dalam suatu bagian tertentu dalam organisasi.

Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah memengaruhi secara negatif, atau akan berpengaruh secara negatif, terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama.

Persaingan dan konflik sering terjadi di antara para karyawan suatu perusahaan. Persaingan dan konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, latar belakang yang heterogen, sikap perasaan yang sensitif, perbedaan pendapat, dan salah paham. Persaingan yang sehat akan memotivasi moral kerja, produktivitas kerja, dan kedisiplinan karyawan, tetapi persaingan yang kurang sehat akan menimbulkan konflik. Konflik itu sendiri adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Dari berbagai pengertian tentang konflik, maka Wahyudi menyimpulkan ciri-ciri suatu organisasi yang sedang mengalami konflik dalam aktifitasnya, yaitu :

- 1) Terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antar individu atau kelompok
- 2) Terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi

- 3) Terdapat pertentangan norma, nilai-nilai individu maupun kelompok
- 4) Adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan dalam memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas
- 5) Adanya perdebatan dan pertentangan sebagai akibat munculnya kreativitas, inisiatif atau gagasan-gagasan baru dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara garis besar konflik dalam suatu organisasi dapat terjadi dalam berbagai keadaan diantaranya :¹⁰

- 1) Konflik antar bawahan di bagian yang sama
- 2) Konflik antar bawahan dan pimpinan di bagian yang sama
- 3) Konflik antar bawahan dari bagian yang berbeda
- 4) Konflik antar pimpinan dan bawahan dari bagian yang berbeda
- 5) Konflik antar pimpinan dari bagian yang berbeda

Dalam lingkungan kerja saling terjadi berbagai macam permasalahan yang kadang kala bisa berakibat pada timbulnya konflik, baik konflik dalam skala kecil, sedang hingga dalam skala besar. Dalam skala besar ini bisa berakibat pada dikeluarkannya seorang karyawan dari suatu tempat bekerja. Kondisi terjadinya konflik yang tinggi di suatu organisasi bisa menurunkan kreativitas dan inovasi, karena mereka yang berada di lingkungan organisasi tersebut cenderung

¹⁰ Prof.Dr.J Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana. Hal.438

menjadi larut, dalam konflik, sehingga ini berakibat pada menurunnya substansi masalah yang harus segera diselesaikan.

Konflik organisasi dapat disebabkan oleh adanya kompetensi, perbedaan, pertentangan, kelas, dan perselisihan. Oleh sebab itu, konflik merupakan masalah yang dapat dikatakan serius atau sebaliknya (tidak serius) dalam setiap organisasi. Terjadinya konflik dalam organisasi dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, yaitu :¹¹

1) *Faktor Internal*

- a) Perbedaan tujuan dan kebutuhan
- b) Ambisi pribadi
- c) Miss-komunikasi
- d) Tidak saling percaya
- e) Ketidakpuasaan
- f) Kondisi struktur
- g) Kepemimpinan
- h) Interaksi personal

2) *Faktor Eksternal*

- a) Kompetisi
- b) Kebijakan pemerintah
- c) Kepentingan politik

¹¹Dr.Syamsir Torang. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta. Hal 77

b. Sumber dan Jenis Konflik

1) Sumber Konflik

Konflik yang terjadi biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena faktor komunikasi (*communication factors*), faktor struktur tugas maupun struktur organisasi (*job structure or organization structure*), faktor yang bersifat personal (*personal factors*), hingga faktor lingkungan (*environmental factors*).¹²

Faktor Komunikasi, faktor komunikasi dapat menjadi penyebab konflik ketika para anggota dalam sebuah organisasi maupun antarorganisasi tidak dapat atau tidak mau saling mengerti dan saling memahami dalam berbagai hal dalam organisasi. Terjadinya salah satu pengertian ketika berkomunikasi juga dapat menyebabkan konflik.

- a) Faktor struktur Tugas dan Struktur Organisasi, struktur tugas dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota tidak bisa memahami pekerjaan mereka dari struktur tugas yang ada, atau juga terjadi ketidaksesuaian dalam hal pembagian kerja, maupun prosedur kerja yang tidak di pahami. Struktur organisasi dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota merasa tidak cocok untuk berada di suatu bagian dalam organisasi, atau juga bias berupa adanya upaya untuk meraih

¹²Loc.it . Henda dwi.2017. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Palembang(Skripsi: Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Palembang. Hal:23

satu posisi tertentu, maupun berbagai hal lainnya yang terkait dengan posisi atau bagian yang ada dalam organisasi.

- b) Faktor Personal. Faktor Personal dapat menjadi sumber konflik dalam organisasi ketika individu-individu dalam organisasi tidak dapat saling memahami satu sama lain, sehingga terjadi berbagai persoalan yang dapat mendorong terciptanya konflik antarindividu, baik di dalam satu bagian tertentu maupun antarbagian tertentu dalam organisasi.
- c) Faktor Lingkungan, faktor lingkungan dapat menjadi sumber konflik ketika lingkungan dimana setiap individu bekerja tidak mendukung terwujudnya suasana kerja yang kondusif bagi efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang maupun setiap kelompok kerja. Lingkungan yang kurang ventilasi, panas, hingga penataan antar bagian yang tidak sesuai dengan keinginan para pekerja dapat
- d) menjadi contoh faktor lingkungan yang bisa memicu terjadinya konflik. Termasuk ke dalam faktor ini adalah ketersediaan fasilitas yang lebih baik di bandingkan dengan yang lain, padahal berada pada tingkatan manajemen yang sama akan menjadi salah satu sumber terjadinya konflik.

hal yang menyebabkan persaingan dan konflik, antara adanya tujuan yang ingin dicapai, ego manusia, kebutuhan, perbedaan

pendapat, salah paham, perasaan dirugikan, dan perasaan sensitif.¹³

- a) Tujuan, tujuan sama yang ingin dicapai akan merangsang timbulnya persaingan dan konflik di antara individu atau kelompok karyawan. Setiap karyawan atau kelompok selalu berjuang untuk mencapai pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini memotivasi timbulnya persaingan atau konflik dalam memperoleh prestasi yang terbaik.
- b) Ego Manusia, ego manusia yang selalu menginginkan lebih berhasil dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan atau konflik.
- c) Kebutuhan, kebutuhan material dan nonmaterial yang terbatas akan menyebabkan timbulnya persaingan atau konflik. Pada dasarnya setiap orang menginginkan pemenuhan kebutuhan material dan nonmaterial yang lebih baik dari orang lain sehingga timbullah persaingan atau konflik.
- d) Perbedaan pendapat, akan menimbulkan persaingan atau konflik. Karena setiap orang atau kelompok terlalu mempertahankan bahwa pendapatnya itulah yang paling tepat. Jika perbedaan pendapat tidak terselesaikan, akan timbul persaingan atau konflik yang kadang-kadang menyebabkan perpecahan.

¹³*Ibid.* Hal 27

- e) Salah paham, salah paham sering terjadi di antara individu karyawan atau kelompok.
- f) Perasaan dirugikan, perasaan dirugikan karena perbuatan orang lain akan menimbulkan persaingan atau konflik. Setiap orang tidak dapat menerima kerugian dari perbuatan orang lain. Oleh karena itu, perbuatan yang merugikan orang lain hendaknya dicegah supaya tidak timbul konflik diantara sesamanya. Jika terjadi konflik pasti akan merugikan kedua belah pihak, bahkan akan merusak kerja sama.
- g) Perasaan sensitif, perasaan sensitif atau mudah tersinggung akan menimbulkan konflik. Perilaku atau sikap seseorang dapat menyinggung perasaan orang lain yang dapat menimbulkan konflik atau perselisihan, bahkan dapat menimbulkan perkelahian di antar karyawan. Konflik terjadi karena harga dirinya tersinggung walaupun menurut orang lain tidak ada maksud jelek. Akan tetapi karena perasaan sensitif seseorang hal itu dianggap menghina.

c. Faktor- Faktor Terjadinya Konflik

faktor-faktor yang mengakibatkan konflik dalam organisasi, yaitu :

- 1) Saling ketergantungan kerja
- 2) Konflik mudah terjadi apabila terjadi saling ketergantungan kerja.
Hal ini terjadi bila dua atau lebih individu memiliki tugas/pekerjaan yang saling ketergantungan dalam menyelesaikan tugas atau

pekerjaannya. Misalnya, saling ketergantungan yang berurutan dan timbal balik (membutuhkan kelompok lainnya untuk membantu menyelesaikan tugasnya).

- 3) Perbedaan Tujuan dan Persepsi
- 4) Apabila terjadi kelompok memiliki tujuan yang berbeda, maka konflik akan terjadi. Konflik yang diakibatkan dengan hal ini berdampak disfungsi bagi organisasi.
- 5) Meningkatkan Spealisasi
- 6) Meningkatnya kecagihan, spealisasi, dan kerumitan pada organisasi dapat mengakibatkan konflik manajemen lini dan staf.
- 7) Konflik fungsional adalah konflik yang berdampak positif terhadap efektivitas dan kinerja organisasi. Sebaliknya, konflik disfungsional adalah konflik berpengaruh negatif terhadap efektivitas dan kinerja organisasi.
- 8) Walaupun konflik disfungsional berpengaruh negatif terhadap efektivitas dan kinerja organisasi, namun konsekuensi konflik disfungsional akan terlihat sebagai berikut:

d. Jenis-Jenis Konflik

terdapat adanya lima macam konflik yang mungkin terjadi dalam kehidupan keorganisasian.¹⁴

Adapun tipe-tipe yang dimaksud sebagai berikut :

¹⁴ Ibid hal 32

- 1) Konflik di dalam diri individu terjadi, apabila seorang individu tidak pasti tentang pekerjaan apa yang diharapkan daripadanya untuk dilaksanakan apabila tuntutan-tuntutan tertentu dan pekerjaan tersebut berbenturan (berkonflik) dengan tuntutan-tuntutan lain, atau apabila individu tersebut diekspresikan untuk melakukan hal-hal yang melebihi kemampuannya. Tipe konflik bereaksi terhadap tipe-tipe konflik keorganisasi lainnya.
- 2) Konflik antara individu-individu di dalam organisasi yang sama sering kali terlihat sebagai hal yang timbul karena perbedaan-perbedaan dalam kepribadian. Lebih sering terlihat bahwa konflik-konflik demikian timbul karena tekanan-tekanan yang berkaitan dengan peranan (seperti halnya terjadi antara para manajer dan bawahan mereka) atau dari cara dengan apa orang-orang mempersonalisasi konflik-konflik antara kelompok-kelompok.
- 3) Konflik antara individu-individu dan kelompok-kelompok seringkali berhubungan dengan cara para individu menghadapi tekanan akan konformitas, yang dipaksakan terhadap diri mereka oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh dapat dikemukakan bahwa seorang individu dapat dihukum oleh kelompok kerjanya karena ia melampau, atau berada di bawah norma produktivitasnya kelompoknya.

- 4) Konflik antara kelompok-kelompok dalam organisasi yang sama merupakan tipe konflik yang paling banyak diperhatikan kita. apa yang dinamakan konflik-konflik antara garis-staf dan konflik-konflik antara manajemen dan pekerja merupakan dua macam bidang konflik interkelompok.
- 5) Konflik antara organisasi-organisasi di dalam ruang lingkup ekonomi di Amerika Serikat dan banyak negara lain dianggap sebagai sebuah bentuk konflik yang inharen dan yang di kehendaki. Biasanya konflik macam ini dinamakan persaingan (competition). konflik demikian dianggap sebagai faktor yang menyebabkan timbulnya perkembangan produk-produk baru, teknologi-teknologi baru dan jasa-jasa baru, harga-harga lebih rendah dan pemanfaatan sumber-sumber daya lebih efisien.

Ada lima jenis Konflik dalam kehidupan organisasi¹⁵

- 1) Konflik dari dalam individu

Yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang ia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagi permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

- 2) Konflik antar individu dalam organisasi yang sama

¹⁵J. winardi.2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. jakarta:Kencana.hal :438

Dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dengan bawahan).

3) Konflik antar individu dan kelompok

Yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh, seorang individu mungkin di hukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.

1) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama

Karena terjadi pertentangan kepentingan antar kelompok.

2) Konflik antar organisasi

Yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan pengguna sumber daya lebih efisien.

Dalam teori organisasi klasik, terdapat empat struktur yang seringkali menjadi tempat terjadinya konflik. Empat struktur ini dijelaskan berikut ini :¹⁶

1) Konflik Hieraki : Pada berbagai macam tingkat hieraki dalam organisasi, terdapat kemungkinan timbulnya konflik. Dewan

¹⁶Miftah Thoha. 2010. *kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta:PT RajaGrafindo. Hal:113

direktur barangkali bisa konflik dan berselisih paham dengan direktur-direktur lainnya, pimpinan-pimpinan tingkat tengah, para pengawas, dan atau dengan kepala bagian kepegawaian. Demikian pula ada kemungkinan timbul konflik secara umum antara pimpinan dan karyawannya.

- 2) Konflik fungsional : Terdapat kemungkinan terjadi konflik fungsional di antara berbagai bagian organisasi yang mempunyai fungsi-fungsi tertentu. Konflik di antara bagian produksi dengan bagian pemasaran merupakan contoh klasik dari fungsional ini.
- 3) Konflik Lini-Staf : Terdapat kemungkinan pula konflik antara pejabat-pejabat lini dan staf. Konflik semacam ini timbul ketika pejabat-pejabat staf tidak memiliki otoritas formal atau pejabat-pejabat lini.
- 4) Konflik Formal-Informal : Terdapat pula kemungkinan konflik antara satuan-satuan organisasi formal dan informal. Suatu contoh bila terjadi pelaksana ketentuan-ketentuan organisasi informasi tidak seimbang dengan pelaksanaan ketentuan-ketentuan organisasi yang formal.

Dalam prinsip-prinsip organisasi modern seperti dalam struktur matriks, terdapat pula suatu kemungkinan terjadinya konflik antara pimpinan proyek dengan pimpinan matriks. Pimpinan proyek merasakan kurang mempunyai otoritas tetapi mempunyai

tanggungjawab yang besar. Demikian pula pimpinan matriks secara struktural mempunyai fungsi dan otoritas atas pimpinan proyek. Sehingga dari gambaran seperti ini akan timbul akan timbul suatu konflik di antara pimpinan-pimpinan dalam organisasi matriks tersebut.

Konflik dalam suatu organisasi seharusnya dapat digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang sehat. Dengan kata lain, timbulnya konflik dalam organisasi haruslah dipandang sebagai suatu gejala organisasi yang sehat. Dengan demikian, setiap konflik yang timbul akan dapat diatasi dengan semangat kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

e. Upaya-upaya Untuk Mengatasi Konflik

bentuk-bentuk upaya pengendalian konflik ada empat, yaitu :¹⁷

- 1) Konsilisasi (*conciliation*). pengendalian semacam ini terwujud melalui lembaga-lembaga tertentu yang memungkinkan tumbuhnya pola diskusi dan pengambilan keputusan-keputusan diantara pihak-pihak yang berlawanan mengenai persoalan-persoalan yang mereka pertentangkan.
- 2) Mediasi (*mediation*). bentuk pengendalian ini dilakukan bila kedua belah pihak yang bersengketa bersama-sama sepakat untuk memberikan nasihat-nasihatnya tentang bagaimana mereka sebaiknya menyelesaikannya pertentangan mereka.

¹⁷Hani Handoko. 2011. *Manajemen..* Yogyakarta: BPF. Hal:349

- 3) Arbitrasi berasal dari kata latin arbitrium, artinya melalui pengendalian, dengan seorang hakim (*arbiter*) sebagai pengambil keputusan. Arbitrasi berbeda dengan konsiliasi dan mediasi. Seorang arbiter memberi keputusan yang mengikat kedua belah pihak yang bersengketa, artinya keputusan seorang hakim harus ditaati. Apabila salah satu pihak tidak menerima keputusan itu, ia dapat naik banding kepala pengadilan yang lebih tinggi sampai instansi pengadilan nasional yang tinggi.
- 4) Perwasitan. Di dalam hal ini kedua belah pihak yang bertentangan bersepakat untuk memberikan keputusan-keputusan tertentu untuk menyelesaikan konflik yang terjadi diantara mereka.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada perusahaan akan meningkatnya ketepatan waktu dalam bekerja sehingga karyawan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut menurut Sastrohadiwiryo tujuan dari

pembinaan disiplin kerja adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.¹⁸

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. 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.

b. Faktor dalam penilaian disiplin kerja

Lima faktor dalam penilaian terhadap pemberian layanan yaitu :

¹⁸ Nitisemito. 2013. *dalam jurnal pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pengajar*. Vol 9 Hal:2

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap peraturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftra yang menyangkut disiplin kerja :

- 1) Disiplin *retributive* yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- 2) Disiplin *korektif* yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat
- 3) Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin
- 4) Perspektif utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disiplin, yaitu :

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disiplin.
2. Tindakan disiplin *progresif* yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dasar “kerja” yang menterjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa pula yang berarti prestasi, bisa pula yang berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Menurut Amstron dan Baron megatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.¹⁹

Menurut Poyaman Simanjuntak ²⁰, kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

¹⁹Fahmi irham. 2011.Manajemen kinerja Teori dan aplikai. Bandung:Alfabeta

²⁰ A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*, (Jakarta: Jurnal Imiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No. 1. hlm :109.

Kinerja merupakan ²¹adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Faktor-faktor Memengaruhi Kinerja

menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja antara lain:

1) Motivasi

motivasi berasal dari Latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat

²¹Aditya Nur Pratama.2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*, (Skripsi Yogyakarta: Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Hal: 12.

juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

3) Stres

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

4) Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawannya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.

Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan²² antara lain yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

²²*Ibid*, hlm. 15.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

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

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yakni *Locus of Control*, Konflik, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan. Tabel penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Gambaran penelitian terdahulu yang dimaksud dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel II.1
Penelitian terdahulu

No	Penelitian	Judul penelitian	Variabel digunakan	Hasil
1	Farid Fathony Ashal 2017	Pengaruh Locus Of control, Employee Relations dan Unsur Religi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri CFCB	Locus of control, Employee Relations dan Unsur Religi	Locus of control memiliki pengaruh yang signifikan kinerja karyawan. Kesimpulan menurut farid variabel locus of control memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika nilai internal locus of control naik maka tingkat kinerja karyawan akan naik sebesar.

2.	Bagus Arief Aprilianto Hasibuan 2017	Pengaruh Locus of control terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi	Locus of control, disiplin kerja	Kesimpulan berdasarkan hasil regresi secara keseluruhan menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan.
3.	Christine W.S Megawati Oktorina, indah mula 2014	Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel Pada Dual Career Couple di Jabodetabek	Konflik pekerjaan, konflik keluarga, konflik pekerjaan-keluarga, kinerja,	Penelitian ini memberikan simpulan bahwa konflik pekerjaan tidak mempengaruhi konflik keluarga, konflik pekerjaan berpengaruh positif dan konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Henda Dwi Piana 2017	Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Palembang	Konflik, kinerja	Kesimpulan menurut Henda Terdapat pengaruh positif Hal ini terbukti dari hasil uji koefisien determinasi

5	M. Harlie 2013	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Disiplin kerja, Motivasi, Pengembangan Karier, dan Kinerja	kesimpulan menurut M.Harlie variabel disiplin kerja merupakan variabel yang bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y).
---	-------------------	--	--	---

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus of control*) Terhadap Kinerja Karyawan

mendefinisikan pengendalian diri (*locus of control*) menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi tingkat *locus of control* yang dinyatakan secara jelas dan spesifik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori *locus of control* yang memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*-nya dimana *locus of control internal* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka.

Hubungan *Locus Of Control* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Locus of control merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja

karyawan karena ketika mereka berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha atau keterampilan mereka. *Locus of control* secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan *locus of control* mencakup beberapa aspek yaitu percaya pada kemampuan diri, percaya pada usaha, keyakinan pada kekuatan orang lain dan percaya pada nasib yang bersumber dari karyawan tersebut.²³

H1: Terdapat pengaruh positif antara Pengendalian Diri (*Locus of control*) terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

menyatakan bahwa konflik adalah suatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka, dan atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya. Dari hasil dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Henda dwi piana terdapat pengaruh positif antara konflik kerja dalam kinerja sebuah karyawan.

Hubungan Konflik Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) konflik kerja berhubungan yang signifikan terhadap peran karyawan. Dan membawa dampak negatif bagi peran karyawan yaitu tidak bisa seimbang antara pekerjaan karyawan.

H2 :Terdapat pengaruh positif antara Konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

²³Loc.it .Ivancevich.2010. dalam jurnal *pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam sebagai variabel moderasi*. hal: 2

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hubungan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal ini membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh hubungan terhadap kinerja karyawan.²⁴

H3 : Terdapat pengaruh positif antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

²⁴Regina Aditya.2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt sinar santosa perkasa banjarnegara*. skripsi: Fakultas ekonomi universitas diponegoro. Hal:37

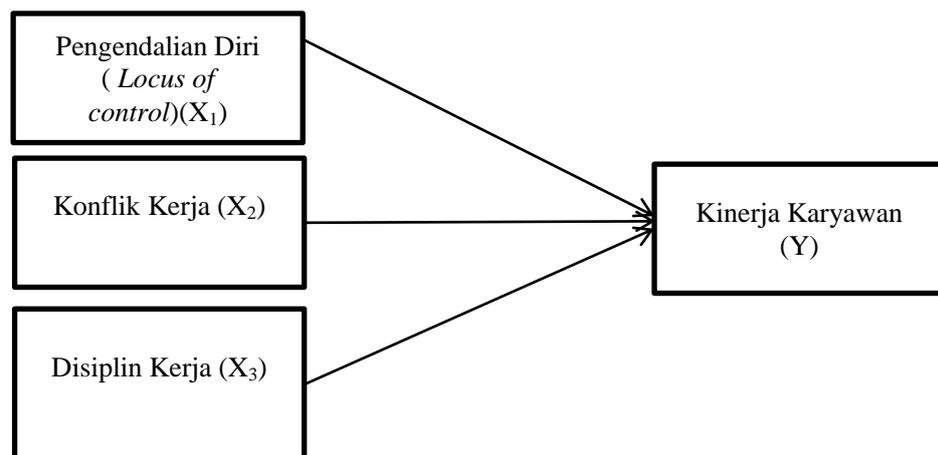
D. Kerangka Berpikir

Perusahaan dalam hal ini adalah bank harus memperhatikan hal-hal yang dianggap penting oleh karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi berupa kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun dan bergairah, bekerja dengan senang dan bertanggung jawab terhadap tugas, adanya hubungan yang harmonis dan bekerjasama dalam bekerja yang didukung dengan kondisi yang baik untuk kinerja karyawan. Karena pengendalian diri (*locus of control*), konflik kerja dan disiplin kerja diperusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut

Gambar II.1

Kerangka berpikir



Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2018

Tabel II.3
Variabel Indikator

Pengertian	Indikator	Sub Indikator
<p>Menurut Ivancevich²⁵ mendefinisikan pengendalian diri (<i>locus of control</i>) (X_1) menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Menurut Jaya dan Rahmat <i>Locus of control</i> (pengendalian diri) adalah suatu cara yang mana individu memiliki tanggungjawab terhadap kegiatan yang terjadi didalam kontrol atau diluar kontrol dirinya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Internal Locus Of Control</i> 2. <i>External Locus Of Control</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Internal Locus Of Control</i> <ol style="list-style-type: none"> a. Suka bekerja keras b. Selalu berusaha untuk pemecahan masalah c. Memiliki inisiatif yang tinggi d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin 2. <i>External Locus Of Control</i> <ol style="list-style-type: none"> a. Kurang inisiatif b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengatur c. Kurang memiliki inisiatif d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
<p>Scmidt dan Kochan, menyatakan bahwa konflik (X_2) adalah suatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka, dan atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya. Konflik menurut Wirawan, adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesalahan Komunikasi 2. Perbedaan Tujuan 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja 5. Kesalahan dalam afeksi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. kesalahan Komunikasi <ol style="list-style-type: none"> a. Informasi yang berbeda dengan sumber informasi 2. Perbedaan Sikap <ol style="list-style-type: none"> a. Ketidaksamaan tujuan yang hendak dicapai 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi <ol style="list-style-type: none"> a. Perbedaan sikap b. Ketidaksesuaian nilai c. Persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja <ol style="list-style-type: none"> a. Menggantungkan pekerjaan kepada karyawan lain 5. Kesalahan dalam afeksi <ol style="list-style-type: none"> a. Perbedaan Fasilitas

²⁵Loc.it. Ivancevich (dalam jurnal pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam sebagai variabel moderasi) hal 2

<p>Menurut Rivai Disiplin kerja(X_3) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Waktu 2. Disiplin Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Waktu <ol style="list-style-type: none"> a. Selalu hadir tepat waktu b. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya 2. Disiplin Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. selalu menaati ketentuan jam kerja b. bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggungjawab c. Bertingkah laku sopan
<p>Menurut Rivai dan Bahri, pengertian kinerja (Y) adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan 4. Kerjasama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat. 2. Target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan. 3. kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan. 4. Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Variabel Independen (X) adalah variabel menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel Pengendalian diri (*locus of control*) (X_1), Konflik Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas, dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan kerangka pemikiran gambar 2.2 penelitian ini bertujuan untuk melakukan memfokuskan pada pembahasan mengetahui apakah ada pengaruh Pengendalian Diri (*locus of control*), Konflik Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Dari telaah pustaka di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh positif antara Pengendalian Diri (*Locus of control*) terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh positif antara Konflik kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh positif antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Terdapat pengaruh secara simultan antara pengendalian diri (*locus of control*), konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Uraian mengenai metode penelitian ini meliputi setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

A. *Setting Penelitian*

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang yang beralamat di Jl. Kol. H Burlian No.1492 KM.6 RT/RW 025/004 Kelurahan Sukarami Kecamatan Sukarami Palembang. Tlp. (0711)417045, 417478 Fax. (0711)417068

B. *Desain Penelitian*

Sesuai dengan latar belakang masalah yang disebutkan sebelumnya, maka desain tulisan ini termasuk pada jenis penelitian menggunakan penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden. yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung oleh responden karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang.²⁶

²⁶ Wiratna Sujarweni. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru. Hal.: 73

C. Jenis dan Sumber Data

1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu primer dan sekunder:

a) Data primer

Data primer, yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti²⁷. seperti hasil angket dengan responden serta dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

b) Data sekunder

Sumber data sekunder, yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain²⁸. Peneliti mengambil data sekunder dari data yang dimiliki oleh PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang meliputi: sejarah singkat perusahaan struktur organisasi, jumlah karyawan. Peneliti juga mengambil data dari para peneliti-peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian lebih dahulu yang masih berhubungan dengan apa yang peneliti akan teliti.

2. Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif dapat diartikan data yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

²⁷ Anwar Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. Hal: 104.

²⁸ Anwar Sanusi, *Loc. Cit.*, hlm. 104.

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.²⁹ Misalnya data yang diperoleh peneliti melalui wawancara dan berupa pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban. Jawaban tersebut selanjutnya dikuantitatifkan dengan cara pemberian skor yang di dapat setelah hasil proses penyebaran kuesioner yang dilakukan pada karyawan PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan³⁰. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang yang berjumlah 30 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sesuai dengan metode yang berlaku sehingga betul-betul *representatif* (mewakili). Sampel pada penelitian ini adalah pada karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang yang berjumlah 30 karyawan.

²⁹Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA. hal:8.

³⁰*Ibid*, hlm. 88.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik Sampling Jenuh karena teknik ini sampling jenuh adalah penentuan sampel bisa semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak merubah keterwakilan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan data penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Daftar Pertanyaan)

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya³¹. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data yang tidak valid atau realible, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti.³²

Dalam penelitian ini jenis pengukuran yang digunakan yaitu *skala likert*. Skala likert adalah diekspresikan mulai dari yang paling negatif, netral, sampai ke yang paling positif³³.

³¹Muhajirin dan Maya Panorama. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press. hal: 227.

³²Husein umar.2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal: 49.

³³Muhajirin, Op. Cit., hlm. 237.

Tabel III.1**Tabel Skala Likert**

Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.³⁴

F. Variabel-Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

³⁴ Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 93.

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel Independen (Bebas) adalah variabel yang memengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen yang dimaksud yaitu Pengendalian diri (*Locus of control*) (X_1), Konflik Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel Dependen (Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain³⁵. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.³⁶

1. Pengendalian Diri (*Locus Of Control*) (X_1) adalah sebuah konsep yang menjelaskan pandangan seseorang terhadap tanggung jawab pada perilaku atau perkara yang terjadi dalam dirinya dan ekspektasi umum anda tentang apakah anda dapat mengendalikan hal-hal yang terjadi terhadap diri anda.

³⁵Anwar Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. Hal:50.

³⁶Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia. hal:126

2. Konflik Kerja (X_2) adalah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.
3. Disiplin Kerja (X_3) adalah merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.
4. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan variabel *dependent* (Y) dalam penelitian ini.

Tabel III.2

Definisi Variabel dan Indikatornya

Variabel	Indikator	Skala Ukur	Sumber
Pengendalian Diri (<i>Locus of control</i>)(X ₁)	1. <i>Internal Locus Of Control</i> a. Suka bekerja keras b. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin 2. <i>External Locus Of Control</i> a. Kurang inisiatif b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengatur c. Kurang memiliki inisiatif	Skala Likert	Rotter, Hyatt dan Prawit
Konflik Kerja (X ₂)	1. Kesalahan Komunikasi 2. Perbedaan Tujuan 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja 5. kesalahan dalam afeksi	Skala Likert	Mathis dan Jackson
Disiplin Kerja(X ₃)	1. Disiplin Waktu 2. Disiplin Kerja	Skala Likert	Dede Hasan
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pengetahuan 4. Kerjasama	Skala Likert	Desser

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

H. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.³⁷ Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS version 16* dan menggunakan metode *corrected item total correlation* dengan taraf signifikan 5% dengan uji 1 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk

³⁷ Duwi. 2014. Priyatno. *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset. hal:51.

pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,60.³⁸ Ketidakkonsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kekurangan pemahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.

Tabel III.3

Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,19	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

³⁸*Ibid*, hal 64.

Berdasarkan latar belakang penelitian kuantitatif ini, maka teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar komponen variabel bauran pengendalian diri (*locus of control*), konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu pengujian statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan jumlah variabel independen lebih dari satu.³⁹ Pada penelitian ini model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pengendalian Diri (*Locus Of Control*)

X₂ = Konflik Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

a = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b₁b₂b₃ = Koefisien regresi variabel X

e = *error*/variabel pengganggu

2. Uji Asumsi Klasik

³⁹*Ibid*, hlm. 121.

Dalam analisis regresi linier berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil BLUE (*Best Linear Unibased Estimator*). Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.⁴⁰

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya data, menurut Hadi, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $0,05$ maka sebenarnya dinyatakan tidak normal.

b. Uji Linieritas

Salah satu asumsi dari analisis dari regresi adalah linieritas. Hal ini dimaksudkan apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai

⁴⁰ Imam Ghaozali.2005. *Aplikasi Analisi Multivarite Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit, UNDIP. hal :113.

prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Menurut Sugiono, “kalau tidak linier maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan”⁴¹

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya kolerasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Pengambilan keputusan dengan mengambil nilai tolerance:

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10.
- 2) Terjadinya multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

⁴¹ Sugiono, 2007. *Statiskan untuk penelitian*. Bandung: ALFABETA. Hal: 256

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual serta pengamatan ke pengamatan yang lain.⁴² Menurut Ghazali, cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SPREID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik.⁴³ Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadinya heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk suatu

⁴²*Ibid*, hlm. 105.

⁴³ Ghazali, *Loc. Cit.*, hlm. 113.

pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadinya heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji t (parsial), dan Koefisien Determinasi (R^2).

a. Uji r (kolerasi)

Uji r kolerasi adalah analisis untuk menelaah hubungan antara dua peubah pengukur, jika ada keeratan hubungan linier antara kedua peubah tersebut dinyatakan dengan korelasi. Uji kolerasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel beberapa variabel independen Pengendalian diri (Locus of control) (X1), Konflik kerja (X2), Disiplin kerja (X3) dan kinerja (Y) berhubungan secara positif atau negatif. Dalam melakukan analisis data pada penelitian ini, ada beberapa bentuk uji yang digunakan, yang adalah sebagai berikut:

Koefisien kolerasi dapat dinyatakan dengan persamaan $-1 \leq r \leq +1$, artinya :

- 1) $r > 0$ jika r bernilai positif maka variabel-variabel berkolerasi positif, semakin dekat r ke +1 maka semakin kuat kolerasinya, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian maka hubungan antara kedua variabel searah. Artinya bila X bertambah besar maka Y bertambah besar.
- 2) $r < 0$ jika r bernilai negatif maka variabel-variabel berkolerasi negatif, semakin dekat r ke -1 maka semakin kuat kolerasinya,

demikian sebaliknya. Dengan demikian maka hubungan antara kedua variabel berlawanan. Artinya bila X bertambah besar maka Y bertambah kecil.

3) $r = 0$ jika r bernilai 0 maka variabel-variabel tidak menunjukkan kolerasi.

4) $r = +1$ dan -1 jika bernilai $+1$ atau -1 maka variabel-variabel menunjukkan kolerasi positif atau negatif yang sempurna.

b. Uji t (parsial)

Pengujian secara parsial (uji t) merupakan suatu langkah pengujian untuk mengetahui uji signifikan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.⁴⁴

Dalam penelitian ini uji t (parsial) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu Pengendalian Diri (*Locus Of Control*) (X_1), Konflik kerja (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan taraf signifikan yang ditetapkan adalah:

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

⁴⁴Anwar sanusi, *Op. Cit.*, hlm. 138.

- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $R^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali ($= 0\%$) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $R^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak R^2 berada dalam selang (*interval*) 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor R^2 atau kuadrat *partial correlation* dari *tabel coefficient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau adjusted R square. Nilai adjusted R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat.⁴⁵

d. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Taraf signifikan $\alpha = 0.05$
- 2) H_0 akan ditolak jika F hitung $>$ dari F tabel artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- 3) H_a akan diterima jika F hitung $<$ dari F tabel artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

⁴⁵ Ghozali, *Op. Cit.*, hlm 160.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Syariah Mandiri

1. Sejarah PT. Bank Syariah Mandiri

Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997 yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat dalam meningkatkan seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Salah satu bank konvensional PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger*

dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT. Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*). Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dan bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 september 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui

SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik. Seiring dengan semakin tingginya persaingan antar bank di lapisan masyarakat maka Bank Syariah Mandiri juga ikut meningkatkan kinerja maupun prestasinya.

2. Visi dan Misi PT Bank Syariah Mandiri

a. Visi

Bank syariah terdepan : Menjadi bank syariah yang selalu unggul diantara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada *segmen consumer, micro, SME, dan corporate*.

Bank syariah modern : Menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

b. Misi

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan yang berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai nilai syariah universal
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

3. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian. Kuesioner ini disebarkan kepada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner yang diberikan berjumlah 30 sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Tingkat pengembalian kuesioner yang telah disebarkan sebagai berikut:

Tabel IV.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (100%)
Kuesioner yang disebarkan	30 kuesioner	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0 kuesioner	0%
Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0 kuesioner	0%

Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	30 kuesioner	100%
---	--------------	------

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel IV.1 dapat dilihat bahwa kuesioner yang telah kembali sesuai dengan jumlah kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yaitu 30 orang dengan persentasen 100%.

4. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang adalah dengan melakukan perhitungan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yaitu karyawan sebanyak 30 orang. Didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, pendidikan dan masa kerja. hasil dari masing-masing karakteristik responden sebagai berikut :

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.2
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	63,3	63,3	63,3
	Perempuan	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

S

umber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel IV.2 diperoleh bahwa karyawan laki-laki sebanyak 19 orang atau 63,3% dan karyawan perempuan berjumlah 11 orang atau 36,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh tentang Pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/Sederajat	1	3,3	3,3	6,7
Diploma I/II/III/IV	9	30,0	30,0	36,7
S1	18	60,0	60,0	96,7
S2	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan keterangan tabel IV.3 diatas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki pendidikan terakhir Dibawah SMA/Sedarajat berjumlah 1 orang atau 3,3%, SMA/Sederajat berjumlah 1 orang atau 3,3%, Diploma I/II/III/IV berjumlah 9 orang atau 30%, S1 sebanyak 18 orang atau 60%, dan S2 berjumlah 1 orang atau

3,3% Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini lebih didominasi memiliki riwayat pendidikan terakhir S1.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun data mengenai Tingkat Usia responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV.4
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

		Tingkat_Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	18	60,0	60,0	60,0
	31-40 Tahun	10	33,3	33,3	93,3
	41-50 Tahun	2	6,7	6,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel IV.4 menunjukkan bahwa responden ditingkat usia 21-30 tahun berjumlah 18 orang atau 60%, kemudian untuk responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 10 orang atau 33,3%, dan untuk responden yang tingkat usia 41-50 tahun berjumlah 2 orang atau

6,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat usia responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh tingkat usia 21-30 tahun.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun data mengenai masa kerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 Tahun	9	30,0	30,0	30,0
	6-10 Tahun	18	60,0	60,0	90,0
	11-15 Tahun	1	3,3	3,3	93,3
	16-20 Tahun	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan keterangan tabel IV.5 diatas, menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 9 orang atau 30%, masa kerja 6-10 tahun berjumlah 18 atau 60%, masa kerja 11-15 tahun berjumlah 1 orang atau 3,3%, dan masa kerja 16-20 tahun berjumlah 2

orang atau 6,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masa kerja responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh masa kerja 6-10 tahun.

5. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujianya:

a. Uji Validitas

Uji tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk $df = n-2$. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha 0,05$ didapat $r_{tabel} 0,3610$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total Correlation	R table	Keterangan
Pengendalian diri (<i>Locus of</i>	X1_1	0,577	0,361	Valid
	X1_2	0,596	0,361	Valid
	X1_3	0,422	0,361	Valid

<i>control)</i>	X1_4	0,697	0,361	Valid
	X1_5	0,577	0,361	Valid
	X1_6	0,681	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.6 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total correlation	R table	Keterangan
Konflik Kerja	X2_1	0,628	0,361	Valid
	X2_2	0,594	0,361	Valid
	X2_3	0,573	0,361	Valid
	X2_4	0,701	0,361	Valid
	X2_5	0,768	0,361	Valid
	X2_6	0,528	0,361	Valid
	X2_7	0,605	0,361	Valid
	X2_8	0,643	0,361	Valid
	X2_9	0,706	0,361	Valid
	X2_10	0,675	0,361	Valid
	X2_11	0,666	0,361	Valid
	X2_12	0,743	0,361	Valid
	X2_13	0,398	0,361	Valid
	X2_14	0,413	0,361	Valid
	X2_15	0,519	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.7 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total Correlation	R table	Keterangan
Disiplin Kerja	X3_1	0,544	0,361	Valid
	X3_2	0,400	0,361	Valid
	X3_3	0,490	0,361	Valid
	X3_4	0,418	0,361	Valid
	X3_5	0,610	0,361	Valid
	X3_6	0,490	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.8 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total Correlation	R table	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y_1	0,620	0,361	Valid
	Y_2	0,539	0,361	Valid
	Y_3	0,620	0,361	Valid
	Y_4	0,385	0,361	Valid
	Y_5	0,539	0,361	Valid
	Y_6	0,620	0,361	Valid
	Y_7	0,512	0,361	Valid
	Y_8	0,385	0,361	Valid
	Y_9	0,538	0,361	Valid
	Y_10	0,512	0,361	Valid

	Y_11	0,385	0,361	Valid
	Y_12	0,512	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.6, IV.7, IV.8 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengendalian diri (locus of control)	X1_1	0,806	Reliabel
	X1_2	0,794	Reliabel
	X1_3	0,799	Reliabel
	X1_4	0,798	Reliabel
	X1_5	0,793	Reliabel
	X1_6	0,801	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel IV.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik Kerja	X2_1	0,788	Reliabel
	X2_2	0,788	Reliabel

	X2_3	0,788	Reliabel
	X2_4	0,800	Reliabel
	X2_5	0,788	Reliabel
	X2_6	0,788	Reliabel
	X2_7	0,788	Reliabel
	X2_8	0,788	Reliabel
	X2_9	0,788	Reliabel
	X2_10	0,788	Reliabel
	X2_11	0,788	Reliabel
	X2_12	0,788	Reliabel
	X2_13	0,787	Reliabel
	X2_14	0,788	Reliabel
	X2_15	0,787	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel IV.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	X3_1	0,795	Reliabel
	X3_2	0,804	Reliabel
	X3_3	0,798	Reliabel
	X3_4	0,798	Reliabel
	X3_5	0,796	Reliabel
	X3_6	0,804	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel IV.13
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y_1	0,795	Reliabel
	Y_2	0,792	Reliabel
	Y_3	0,795	Reliabel

	Y_4	0,800	Reliabel
	Y_5	0,792	Reliabel
	Y_6	0,795	Reliabel
	Y_7	0,793	Reliabel
	Y_8	0,800	Reliabel
	Y_9	0,792	Reliabel
	Y_10	0,793	Reliabel
	Y_11	0,800	Reliabel
	Y_12	0,793	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.10, IV.11, IV.12 dan IV.13 diperoleh bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* >0,60. Dengan demikian variabel pengendalian diri (*Locus of control*), konflik kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

6. Hasil Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

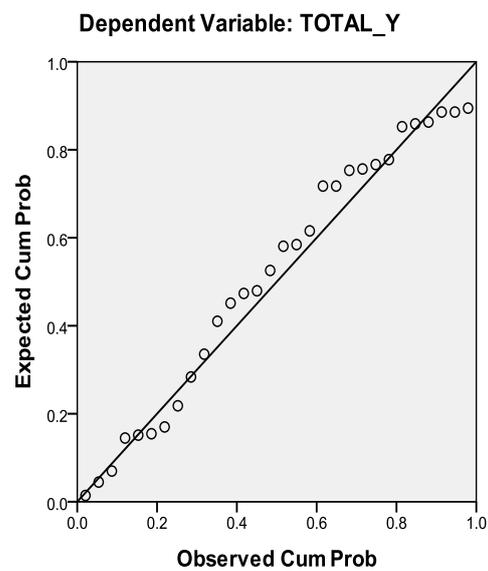
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka

datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai $\text{sig} > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar IV.1
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada grafik normal P-P /plot juga menunjukkan titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan dengan demikian data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel IV.13
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73810992
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.093
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.702
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Diolah 2018

Menurut Imam Ghaozali data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $0,05$ maka sebenarnya

dinyatakan tidak normal. Pada tabel IV.13 tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji Signifikan yaitu 0,702 yang berarti lebih besar dari 0,05 signifikansi yaitu 0,702 yang dengan demikian residual data telah terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel IV.14
Hasil Uji Linieritas

	Sig.
Pengendalian Diri (Locus Of Control) * Kinerja Karyawan <i>linearity</i>	0,001
<i>Deviation from linearity</i>	0,557
Konflik Kerja * Kinerja Karyawan <i>linearity</i>	0,001
<i>Deviation from linearity</i>	0,487
Disiplin Kerja * Kinerja Karyawan <i>linearity</i>	0,001
<i>Deviation from linearity</i>	0,784

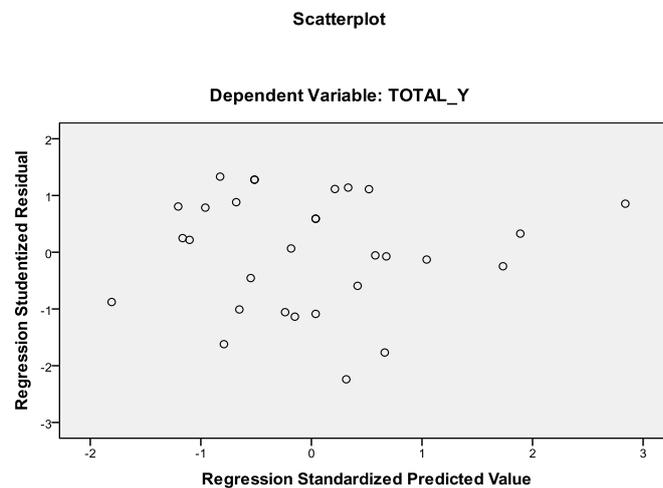
Sumber: Data Diolah, 2018

Menurut Sugiono “kalau tidak linier maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan” Berdasarkan tabel IV.134 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$, artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Pengendalian diri (*Locus Of Control*), Konflik Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar IV.2



Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di

bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel IV.15
Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.933	6.266		2.064	.049
	TOTAL_X1	.074	.087	.156	.859	.398
	TOTAL_X2	.077	.086	.208	.632	.228
	TOTAL_X3	.032	.136	.043	.234	.816

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.15 diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 (variabel Pengendalian diri (*Locus of control*) $0,398 > 0,05$, variabel Konflik Kerja $0,228 > 0,05$ dan Disiplin Kerja $0,816 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Metode Uji Multikolinieritas dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak atau (R^2) atau dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF). Tidak terjadi multikolinieritas antar variabel

bebas jika nilai VIF kedua variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10.

Tabel IV.16
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	53.736	12.776			
	TOTAL_X1	.029	.176	.033	.925	1.081
	TOTAL_X2	-.077	.164	-.091	.994	1.007
	TOTAL_X3	.159	.278	.115	.927	1.079

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.15 hasil pengujian multikolineoritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) ketiga variabel nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas.

b. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variable terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel bebas, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X2, X2, X3... Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier.⁴⁶

⁴⁶ M.Iqbal Hasan, Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial), (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 254

Adapun hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel IV.17
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.736	1.776		2.206	.006
	TOTAL_X1	.379	.066	.407	3.562	.002
	TOTAL_X2	.330	.076	.391	3.332	.002
	TOTAL_X3	.559	.051	.515	6.572	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.16 diatas, diketahui hasil analisis regresi berganda yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel Pengendalian diri (Locus Of Control) adalah sebesar 0,379, Konflik Kerja 0,330, Disiplin Kerja 0,559 dan pada kolom B terdapat nilai *constant* (a) sebesar 5.736. sehingga persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 5.736 + 0,379X_1 + 0,330X_2 + 0,559X_3 + e$$

- 1) Konstanta (a) adalah sebesar 5.736 ini dapat diartikan jika pengendalian diri (*Locus of control*), Konflik Kerja dan Disiplin Kerja atau nilai $X = 0$ dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) = 5.736.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kinerja karyawan (b) bernilai positif sebesar 0,379, 0,330 dan 0,559 yang artinya apabila variabel

pengendalian diri (*Locus of control*), konflik kerja dan disiplin kerja meningkat sebesar 1%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel pengendalian diri (*locus of control*) yaitu sebesar 0,379, konflik kerja sebesar 0,330 dan disiplin kerja 0,559, sementara yang lain diasumsikan tetap. Apabila variabel pengendalian diri (*locus of control*) (X1), konflik kerja (X2), disiplin kerja (X3) menurun sebesar 1%, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel kinerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,379, 0,330 dan 0,559. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara pengendalian diri (*locus of control*), konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Nilai koefisien regresi pengendalian diri sebesar 0,379 bernilai positif artinya pengaruh pengendalian diri (*locus of control*) terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor pengendalian diri meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- 4) Nilai koefisien regresi konflik kerja sebesar 0,330 bernilai positif artinya pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor konflik kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

- 5) Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,559 bernilai positif artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- 6) Standar error sebesar 1.776 menunjukkan data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 1.776 dari satuan. Semakin kecil angka standar erornya maka kemungkinan penyimpangannya juga akan semakin kecil, artinya data yang diberikan akan semakin akurat.

c. Pengujian Hipotesis

1. Uji F Simultan

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan Pengendalian diri (*Locus of control*), Konflik Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BSM KC Palembang. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel IV.18
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1 Regression	62.257	3	44.752	5.223	.000 ^a
Residual	87.610	26	3.370		
Total	89.867	29			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Pengujian Koefisien Variabel Pengendalian Diri (Locus of control) (X1), Konflik Kerja (X2) dan Disiplin Kerja(X3).

Menentukan f_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1$ dimana k adalah jumlah variabel maka $df_1 = 4-1$ jadi nilai df_1 adalah 3 dan $df_3 = n-k-1$ dimana n adalah jumlah responden dan k jumlah variabel bebas maka $df_3 = 30-3-1$ jadi df_3 adalah 26. Hasil diperoleh f_{tabel} sebesar 2,98. Berdasarkan tabel IV.16 diperoleh f_{hitung} sebesar 5.223 yang artinya $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ (5,223 > 2,98). Hal itu berarti bahwa secara simultan variabel independen pengendalian diri (*locus of control*), konflik kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Secara terperinci, hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel IV.19
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.736	1.776		2.206	.006
	TOTAL_X1	.379	.066	.407	3.562	.002
	TOTAL_X2	.330	.076	.391	3.332	.002
	TOTAL_X3	.559	.051	.515	6.572	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df-2 = 30-2= 28$

sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048. Berdasarkan Tabel IV.17 di atas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel Pengendalian Diri (*Locus Of Control*) terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 3.562$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.562 > 2,048$) dengan signifikan $0,002 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial pengendalian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2) Variabel Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 3,332$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,332 > 2,048$) dengan signifikan $0,002 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial konflik

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3) Variabel Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,572$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,572 > 2,048$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecocokkan antar variable dari regresi linier berganda, dari koefisien determinasi ini dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (Pengendalian diri (*Locus of control*), konflik kerja, disiplin kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Adapun hasil uji koefisien determinasinya adalah sebagai berikut.

Tabel IV.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.625	.607	1.83565

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hasil olah statistik yang tertera pada tabel VI.18 merupakan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (pengendalian diri (*locus of control*), konflik kerja dan disiplin kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 60,7%, sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

A. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Pengendalian Diri (*Locus Of Control*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang

pengendalian diri (*locus of control*) menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi tingkat *locus of control* yang dinyatakan secara jelas dan spesifik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori *locus of control* yang memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*-nya dimana *locus of control internal* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka. Menurut Penelitian terdahulu Rizkiana Nur A Terdapat pengaruh positif antara pengendalian diri terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Pengendalian diri (*locus of control*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan pengendalian akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga jika pengendalian diri semakin meningkat yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.562 > 2,048$) dengan signifikan $0,002 < 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan hal ini berarti hubungan antara pengendalian diri terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Bank Syariah Mandiri KC Palembang

Konflik menurut Schmidt dan Kochan, menyatakan bahwa konflik adalah suatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka, dan atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya. Dari hasil dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Henda dwi piana terdapat pengaruh positif antara konflik kerja dalam kinerja sebuah karyawan. Menurut Penelitian terdahulu Indah Mula Terdapat pengaruh positif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Konflik Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan konflik kerja akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga jika konflik kerja semakin meningkat yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,332 > 2,048$) dengan signifikan $0,002 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan hal ini berarti hubungan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang

Menurut Rivai Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Penelitian terdahulu Idham Afandi Terdapat pengaruh positif antara pengendalian diri terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan disiplin kerja akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga jika konflik kerja semakin meningkat yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} = 6,572$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,572 > 2,048$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan hal ini berarti hubungan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh antara Pengendalian Diri (*Locus of control*) terhadap Kinerja Karyawan di BSM KC Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.562 > 2,048$) dengan signifikan $0,002 < 0,05$. maka pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BSM KC Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,332 >$

2,048) dengan signifikan $0,002 < 0,05$. Maka konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BSM KC Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} = 6,572$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,572 > 2,048$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara Pengendalian Diri (*Locus of control*), Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BSM KC Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($5,223 > 2,98$). Yang artinya secara simultan variabel independen pengendalian diri (*locus of control*), konflik kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Seluruh karyawan BSM KC Palembang diharapkan karyawan akan mampu menghadapi segala jenis pekerjaan dengan baik bertanggung jawab dan bagi karyawan diharapkan memperbaiki target pekerjaan dan bisa mengendalikan diri dengan baik dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukan,
2. Seluruh karyawan BSM KC Palembang diharapkan konflik kerja tidak memperngaruhi pandangan-pandangan serta tujuan yang ingin dicapai oleh

suatu perusahaan. Dalam melakukan aktivitas pekerjaan sebaiknya harus tetap menjaga dan mempertahankan hubungan silaturahmi antara karyawan dengan atasan maupun antar sesama karyawan agar tetap terjadi hubungan yang harmonis dan dapat bekerja dengan baik.

3. Seluruh karyawan BSM KC Palembang sebaiknya untuk menumbuhkan tingkat kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya diberikan motivasi agar setiap karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Selain itu untuk mengendalikan karyawan perlu juga diberikan sangsi-sangsi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi yang sudah ditetapkan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Kinerja karyawan yang dimiliki perbankan syariah tidak hanya dipengaruhi oleh Pengendalian diri (*Locus of control*), Konflik kerja dan Disiplin Kerja tetapi juga masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja tersebut. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel independen bebas lainnya seperti motivasi, budaya organisasi sehingga untuk mendapatkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Nur Pratama, Aditya. 2016. “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers”. *Skripsi Yogyakarta: Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*

Tri Budianto, A.Aji dan Amelia Katini. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta”. Jakarta: *Jurnal Imiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang / Vol. 3, No.*

Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 50.

Christine W.s dan indah mula. *Pengaruh Konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluar aga sebagai intervening variabel* (2010, H.12)

Dinul Alfian,dkk. *Pengaruh Locus of control dan trust*, (Yogyakarta: Idea press, 2014), hlm.6

Dr.Syamsir Torang. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta. Hal 77

Duwi, Priyatno.*Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset.2014, hlm. 51.

Fahmi irham (2011). *Manajemen kinerja Teori dan aplikasi*. Bandung:Alfabeta.

Farid fathony (dalam jurnal pengaruh locus of control, employee relations dan unsur religi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri CFCB Medan, vol.II, No 2, 2017), hal.245

Hani Handoko. Manajemen. Menurut Nitisemito (dalam jurnal pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pengajar) Vol 9, nomor 2, oktober 2013 (Yogyakarta: BPFE 2011) Hal, 349

Henda dwi. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Palembang(Skripsi Palembang: Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Palembang, 2017), hlm. 22

Husein umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 49.

Imam Ghaozali, *Aplikasi Analisa Multivarite Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit, UNDIP, 2005), hlm. 113.

Irham Fahm. *Manajemen kinerja*. Alfabeta: Bandung

Ivancevich, (dalam jurnal pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja islam sebagai variabel moderasi) hal 2.

J. winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*. (jakarta:Kencana 2004) hal 438

Juni Doni. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*

Lilik. *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan mulia Edutaitment*. (2017,hal.4), Kediri

Menurut Rotter, *dalam jurnal pengaruh locus of control, employee relations dan unsur religi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri CFCB Medan*, vol.II, No 2, 2017, hal.244

Miftah Thoha, *kepemimpinan dalam manajemen*, (Jakarta:PT RajaGrafindo 2010), hlm 113

Nazir.*Metode Penelitian*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 126.

M.Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 254

Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press, 2017), hlm. 227.

Regina Aditya, *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt sinar santosa perkasa banjarnegara*, (skripsi: Fakultas ekonomi universitas diponegoro), 2010, hal. 37

Robert et. 1997:Rotter,1996 dalam Brownell,1982

Soraya. *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi*. 2010: Semarang

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2016), hlm. 8.

Sugiono, *Statiskan untuk penelitian*, (Bandung: ALFABETA, 2007) Hal.256

Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta:Pustaka Baru,2014)hlm.73Wirawan. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Salemba Humanika

A. Identitas Pribadi Responden

Petunjuk : Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai.

1. Jenis Kelamin (L/P)
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan
 - a. Di bawah SMA/ Sederajat
 - b. SMA/ Sederajat
 - c. Diploma I/II/III/IV
 - d. Strata 1 (S1)
 - e. Strata 2 (S2)
 - f. Strata 3 (S3)
3. Tingkat Usia
 - a. Dibawah 20 Tahun
 - b. 21- 30 Tahun
 - c. 31- 40 Tahun
 - d. 41- 50 Tahun
 - e. Di Atas 50 Tahun
4. Masa Kerja
 - a. 0-5 Tahun
 - b. 6-10 Tahun
 - c. 11-50 Tahun
 - d. 16-20 Tahun
 - e. Di Atas 20 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

- a. Pengisian jawaban diberi tanda pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Sdr/i.
- b. Jawaban Bapak/ Ibu/ Sdr/i hanya akan digunakan dalam rangka pengumpulan data untuk studi sehingga kerahasiaan diri responden terjamin.

Keterangan :

- 1) Sangat Setuju (SS) = skor 5
- 2) Setuju (S) = skor 4
- 3) Netral (N) = skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) = skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

C. Pertanyaan

Tabel 1 Variabel Pengendalian Diri (*Locus Of Control*)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Internal Locus Of Control						
1	Memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras					
2	Memperoleh keberhasilan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan					
3	Banyak hal yang tidak menyenangkan dialami seseorang sebagian besar disebabkan karena ketidakberuntungan (kesialan)					
External Locus Of Control						
4	Seringkali mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin (mata uang logam)					
5	Seringkali tidak cepat dalam mengambil tindakan dalam menyelesaikan suatu masalah.					
6	Tidak bijaksana melakukan perencanaan terlalu jauh kedepan, karena banyak hal yang berubah menjadi baik atau menjadi buruk					

Tabel 2 Variabel Konflik Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kesalahan Komunikasi						
1	Kesalahan komunikasi dapat menyebabkan kesalahpahaman antar karyawan					
2	Kesalahan komunikasi dapat menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda					
3	Kesalahan komunikasi dapat menyebabkan timbulnya saling tidak percaya antar satu karyawan dengan karyawan lain					
Perbedaan Tujuan						
4	Perbedaan tujuan dapat membuat pencapaian tujuan yang hendak dicapai antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain berbeda					
5	Perbedaan tujuan dapat memperkaya pemahaman					
6	Perbedaan tujuan bisa memecahkan masalah					
Perbedaan Dalam Penilaian Atau Persepsi						
7	Konflik disebabkan karena perbedaan sikap antara sesama karyawan					

8	Konflik bisa disebabkan karena ketidaksesuain penilain antar karyawan					
9	Konflik bisa terjadi karena persepsi yang berbeda antar karyawan					
Interdependensi Dalam Penilaian Atau Persepsi						
10	Konflik bisa disebabkan karena tugas yang berlebihan					
11	Konflik bisa disebabkan karena adanya karyawan yang satu menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan yang lain					
12	Konflik yang terjadi bisa disebabkan karena karyawan yang satu harus menunggu karyawan yang lain menyelesaikan pekerjaannya					
Kesalahan Dalam Afeksi						
13	Konflik bisa terjadi karena ketidaknyaman karyawan karena fasilitas yang berbeda antar karyawan					
14	Konflik bisa terjadi karena ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja					
15	Konflik bisa terjadi karena perbedaan jabatan					

Tabel 3 Variabel Disiplin kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Disiplin Waktu						
1	Selalu melaksanakan tugas tepat pada waktunya					
2	Tidak pernah pergi keluar kantor saat jam kerja					
3	Datang dan pulang tepat pada waktunya					
Disiplin Kerja						
5	Dapat bekerja dengan penuh kreatif					
6	Dapat bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab					
7	Dapat bekerja penuh inisiatif					

Tabel 4 Variabel Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Hasil pekerjaan yang dikerjakan hampir mendekati sempurna					
2	Hasil pekerjaan yang dikerjakan memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Hasil pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan target unit kerja					
Kuantitas Kerja						
4	Tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan					
5	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan target unit kerja					
6	Bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku					
Pengetahuan						
7	Menguasai pekerjaan yang saya tangani.					
8	Hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal					

	yang sudah ditetapkan					
9	Pekerjaan yang dilakukan tepat waktu sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
Kerjasama						
10	Mampu bekerjasama dengan pemimpin					
11	Mampu membina kerjasama dengan semua karyawan					
12	Mampu menerima hasil keputusan dari kerjasama					

Disribusi Responden

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	63,3	63,3	63,3
	Perempuan	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dibawah SMA/Sederajat	1	3,3	3,3	3,3
	SMA/Sederajat	1	3,3	3,3	6,7
	Diploma I/II/III/IV	9	30,0	30,0	36,7
	S1	18	60,0	60,0	96,7
	S2	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tingkat_Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	18	60,0	60,0	60,0
	31-40 Tahun	10	33,3	33,3	93,3
	41-50 Tahun	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tingkat_Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	18	60,0	60,0	60,0
	31-40 Tahun	10	33,3	33,3	93,3
	41-50 Tahun	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ANALISIS DESKRIPTIF

Variabel Pengendalian Diri (*Locus Of Control*)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	10	33.3	33.3	33.3
	5	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	12	40.0	40.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	50.0	50.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20.0	20.0	20.0
	4	16	53.3	53.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13.3	13.3	13.3
	4	18	60.0	60.0	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20.0	20.0	20.0
	4	12	40.0	40.0	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Konflik Kerja

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	46.7	46.7	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X2_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X2_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	13	43.3	43.3	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X2_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X2_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	13	43.3	43.3	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Variabel Disiplin Kerja

X3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	13	43.3	43.3	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	50.0	50.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	50.0	50.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X3_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X3_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	63.3	63.3	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X3_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	66.7	66.7	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Karyawan

Y_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	46.7	46.7	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	46.7	46.7	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	60.0	60.0	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	46.7	46.7	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0

Y_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	46.7	46.7	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	14	46.7	46.7	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	60.0	60.0	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	14	46.7	46.7	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	60.0	60.0	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y_12

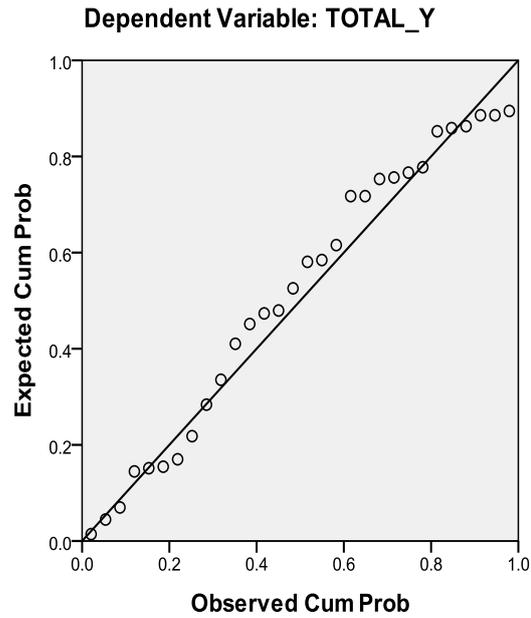
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	14	46.7	46.7	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<i>X1-Locus Of Control</i>					
X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6
4	5	4	3	4	3
4	5	5	4	4	5
4	5	4	4	4	5
3	3	4	3	3	3
5	4	5	4	5	4
3	3	5	4	3	5
5	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4
5	4	5	4	5	4
4	5	4	4	4	5
4	3	4	3	4	3
4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5
5	4	4	3	5	4
4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4
4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	3
3	4	5	3	3	3
4	4	5	5	4	5
4	5	5	4	4	3
4	5	5	4	4	5
5	4	4	5	5	4

X2-Disiplin Kerja					
X3-1	X3-2	X3-3	X3-4	X3-5	X3-6
5	5	4	4	5	4
4	5	5	5	4	5
4	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4
5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	4
5	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4
3	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73810992
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.093
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.702
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707

a. Test distribution is Normal.

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between	(Combined)	15.000	8	1.875	.526	.024
TOTAL_X1	Groups	Linearity	.301	1	.301	.084	.001
		Deviation from Linearity	14.699	7	2.100	.589	.557
	Within Groups		74.867	21	3.565		
	Total		89.867	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between	(Combined)	15.000	8	1.875	.526	.024
TOTAL_X1	Groups	Linearity	.301	1	.301	.084	.001
		Deviation from Linearity	14.699	7	2.100	.589	.557
	Within Groups		74.867	21	3.565		
	Total		89.867	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between	(Combined)	7.402	5	1.480	.431	.023
TOTAL_X3	Groups	Linearity	1.455	1	1.455	.423	.001
		Deviation from Linearity	5.947	4	1.487	.433	.784
	Within Groups		82.464	24	3.436		
	Total		89.867	29			

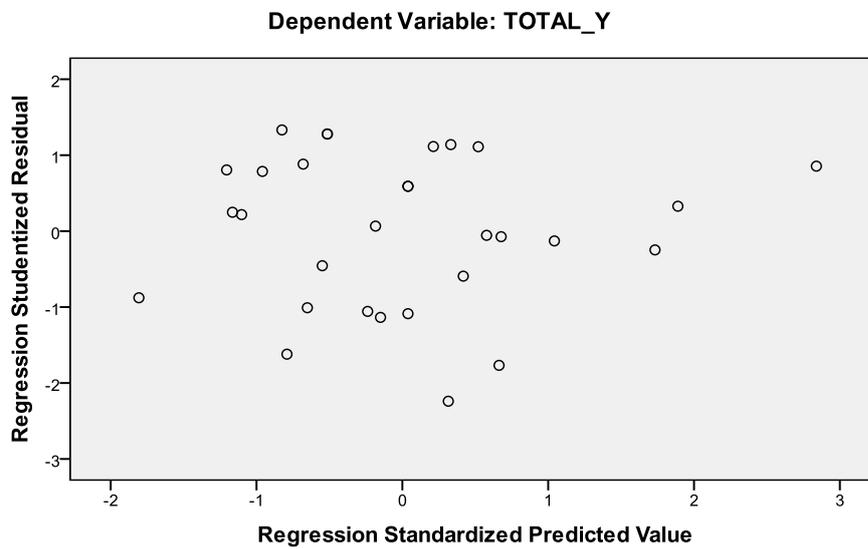
Uji Multikolenieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between	(Combined)	7.402	5	1.480	.431	.023
TOTAL_X3	Groups	Linearity	1.455	1	1.455	.423	.001
		Deviation from Linearity	5.947	4	1.487	.433	.784
	Within Groups		82.464	24	3.436		
	Total		89.867	29			

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Uji Validitas

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	TOTAL_X 1
X1_1	Pearson Correlation	1	.195	.108	.375 [*]	1.000 ^{**}	.159	.577 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.302	.571	.041	.000	.403	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.195	1	.000	.237	.195	.242	.596 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.302		1.000	.208	.302	.198	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.108	.000	1	.098	.108	.178	.422 [*]
	Sig. (2-tailed)	.571	1.000		.606	.571	.346	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	.375 [*]	.237	.098	1	.375 [*]	.563 ^{**}	.697 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.041	.208	.606		.041	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.195	.108	.375 [*]	1	.159	.577 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.302	.571	.041		.403	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_6	Pearson Correlation	.159	.242	.178	.563 ^{**}	.159	1	.681 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.403	.198	.346	.001	.403		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X 1	Pearson Correlation	.577 ^{**}	.596 ^{**}	.422 [*]	.697 ^{**}	.577 ^{**}	.681 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.020	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	TOTAL_X 1
X1_1	Pearson Correlation	1	.195	.108	.375*	1.000**	.159	.577**
	Sig. (2-tailed)		.302	.571	.041	.000	.403	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.195	1	.000	.237	.195	.242	.596**
	Sig. (2-tailed)	.302		1.000	.208	.302	.198	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.108	.000	1	.098	.108	.178	.422*
	Sig. (2-tailed)	.571	1.000		.606	.571	.346	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	.375*	.237	.098	1	.375*	.563**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.041	.208	.606		.041	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	1.000**	.195	.108	.375*	1	.159	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000	.302	.571	.041		.403	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_6	Pearson Correlation	.159	.242	.178	.563**	.159	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.403	.198	.346	.001	.403		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X 1	Pearson Correlation	.577**	.596**	.422*	.697**	.577**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.020	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	TOTAL_X 3
--	--	------	------	------	------	------	------	--------------

X3_1	Pearson Correlation	1	-.178	.126	-.060	.307	.126	.544**
	Sig. (2-tailed)		.347	.508	.754	.099	.508	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3_2	Pearson Correlation	-.178	1	.141	.202	.208	.141	.400*
	Sig. (2-tailed)	.347		.456	.285	.271	.456	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3_3	Pearson Correlation	.126	.141	1	.381*	.049	1.000**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.508	.456		.038	.797	.000	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3_4	Pearson Correlation	-.060	.202	.381*	1	-.107	.381*	.418*
	Sig. (2-tailed)	.754	.285	.038		.574	.038	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3_5	Pearson Correlation	.307	.208	.049	-.107	1	.049	.610**
	Sig. (2-tailed)	.099	.271	.797	.574		.797	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3_6	Pearson Correlation	.126	.141	1.000**	.381*	.049	1	.490**
	Sig. (2-tailed)	.508	.456	.000	.038	.797		.006
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X 3	Pearson Correlation	.544**	.400*	.490**	.418*	.610**	.490**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.029	.006	.022	.000	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	338.5667	113.013	-.246	.806
X1_2	338.8333	106.282	.288	.794
X1_3	338.7333	109.444	.097	.799
X1_4	339.1667	107.799	.171	.798
X1_5	339.1000	105.955	.339	.793
X1_6	339.0333	109.137	.064	.801
X2_1	338.6333	104.516	.586	.788
X2_2	338.6333	104.516	.586	.788
X2_3	338.6333	104.516	.586	.788
X2_4	338.7000	110.079	.038	.800
X2_5	338.6333	104.516	.586	.788
X2_6	338.6333	104.516	.586	.788
X2_7	338.6333	104.516	.586	.788
X2_8	338.6333	104.516	.586	.788
X2_9	338.6333	104.516	.586	.788
X2_10	338.6333	104.516	.586	.788
X2_11	338.6333	104.516	.586	.788
X2_12	338.6333	104.516	.586	.788
X2_13	338.8000	103.476	.539	.787
X2_14	338.6333	104.516	.586	.788
X2_15	338.8000	103.476	.539	.787
X3_1	338.7333	107.306	.262	.795
X3_2	338.7333	112.133	-.154	.804
X3_3	338.7333	109.030	.136	.798
X3_4	338.8000	108.993	.142	.798
X3_5	338.8667	108.326	.213	.796
X3_6	338.9000	111.886	-.136	.804
Y_1	338.7000	107.459	.287	.795
Y_2	338.8000	106.234	.409	.792
Y_3	338.7000	107.459	.287	.795
Y_4	338.8333	110.006	.046	.800
Y_5	338.8000	106.234	.409	.792
Y_6	338.7000	107.459	.287	.795
Y_7	338.7667	106.116	.365	.793
Y_8	338.8333	110.006	.046	.800
Y_9	338.8000	106.234	.409	.792
Y_10	338.7667	106.116	.365	.793

Y_11	338.8333	110.006	.046	.800
Y_12	338.7667	106.116	.365	.793
TOTAL_Y	289.3000	96.631	.318	.799
TOTAL_X1	317.2667	99.582	.178	.815
TOTAL_X2	281.2333	94.323	.298	.807
TOTAL_X3	316.6000	104.041	.196	.801

Uji Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.736	1.776		2.206	.006		
	TOTAL_X 1	.379	.066	.407	3.562	.002	.925	1.081
	TOTAL_X 2	.330	.076	.391	3.332	.002	.994	1.007
	TOTAL_X 3	.559	.051	.515	6.572	.000	.927	1.079

a. Dependent Variable: TOTAL_Y