

**PENGARUH KONFLIK DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.SARANA
SUMUT VENTURA KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

NURDIAH ALFRIDA YANTI

158320162



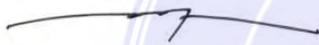
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

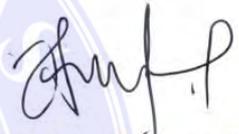
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Sumut Ventura Kota Medan
Nama : NURDIAH ALFRIDA YANTI
NPM : 158320162
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing


Drs. H. Miftahuddin, MBA
Pembimbing I


Eka Dewi Setia Tarigan, SE.M.Si
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si
Dekan


Teddi Priyadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12/April/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 April 2019



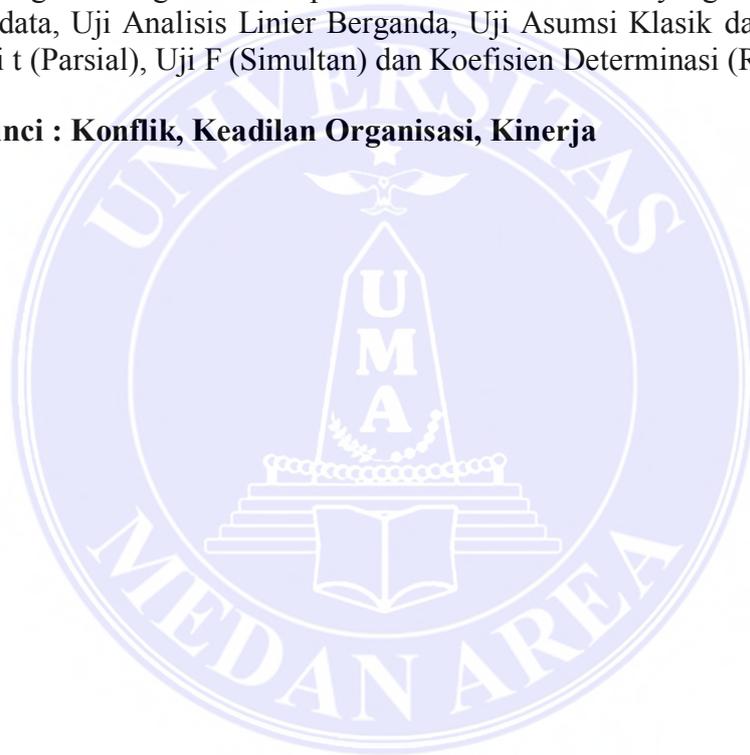
NURDIAH ALFRIDA YANTI
158320162

ABSTRAK

Pengaruh konflik dan keadilan organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sarana Sumut Ventura Medan, Skripsi, 2019

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh konflik dan keadilan organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Sumut Ventura Kota Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Sarana Sumut Ventura Medan yang berjumlah 70 orang. Penarikan sampel dengan metode sampel jenuh. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 70 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Adapun teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis data, Uji Analisis Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2).

Kata kunci : Konflik, Keadilan Organisasi, Kinerja

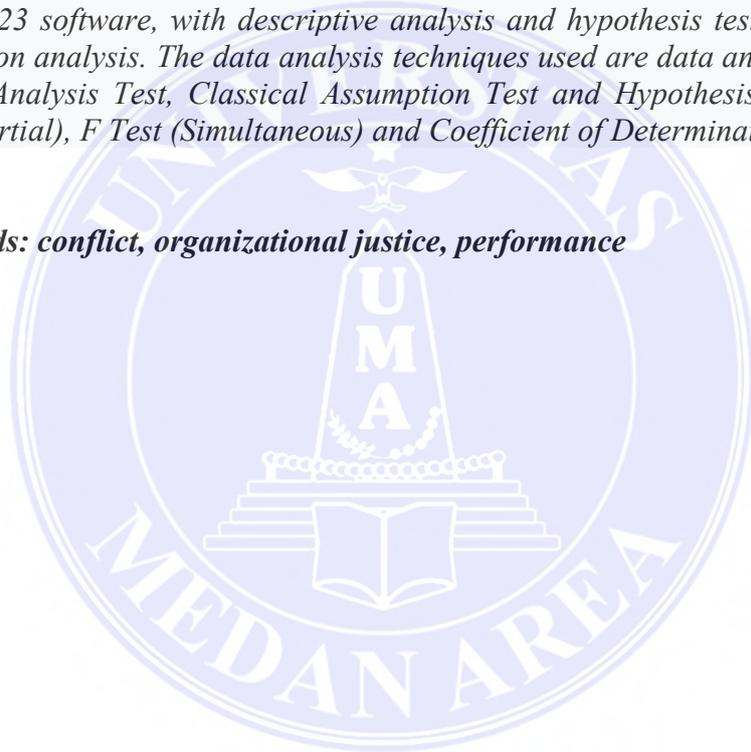


ABSTRACT

Effect of conflict and organizational justice on Employee Performance at PT. Sarana Sumut Ventura Medan, Thesis, 2019

The purpose of this study is to study and analyze the effect of conflict and organizational justice on employee performance at PT. Sarana Sumut Ventura Medan City. The research method used is exploratory research, where the variables studied with the Likert scale. The method of data collection is done by interviews (interviews), with a list of questions (questionnaires) and study documentation. The population in this study was a company of 70 people. Sarana Sumut Ventura Medan. Sampling using the Jenuh sample method. The number of studies is relatively small, as many as 70 people. Data processing uses SPSS version 23 software, with descriptive analysis and hypothesis testing of multiple regression analysis. The data analysis techniques used are data analysis, Multiple Linear Analysis Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test namely t Test (Partial), F Test (Simultaneous) and Coefficient of Determination (R²).

Keywords: *conflict, organizational justice, performance*



KATA PENGANTAR



Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi, ini. Sholawat beriringan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh konflik dan keadilan organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sarana Sumut Ventura Kota Medan “**

Dengan selesainya skripsi ini, secara khusus mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta dan adik-adik saya atas segala perhatian, pengertian dan doa yang diberikan serta pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-sebesarnya kepada:

1. Bapak Dr.Ihsan Effendi.M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini.
2. Bapak Herry Syahrial.SE.Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area

3. Bapak Ir. M.Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
4. Bapak Teddi Pribadi.SE.MSi selaku Kaprodi yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Drs. H.Miftahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini
6. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini
7. Kepada ayah Sutrisno dan ibu saya Pertiwi yang telah banyak berjasa dalam membesarkan saya dan mendukung semua kebutuhan saya.
8. Kepada kedua adik saya Edy Siswanto dan Dewi Pratika Sari yang terus mendukung dan memotivasi dalam penyusunan skripsi.
9. Sahabat saya Ida Sri Wahyuni Ginting dan Azhary Ramadillah yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik saudara/I dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, Amin ya robbal ‘alamin.

Medan, April 2019

Penulis

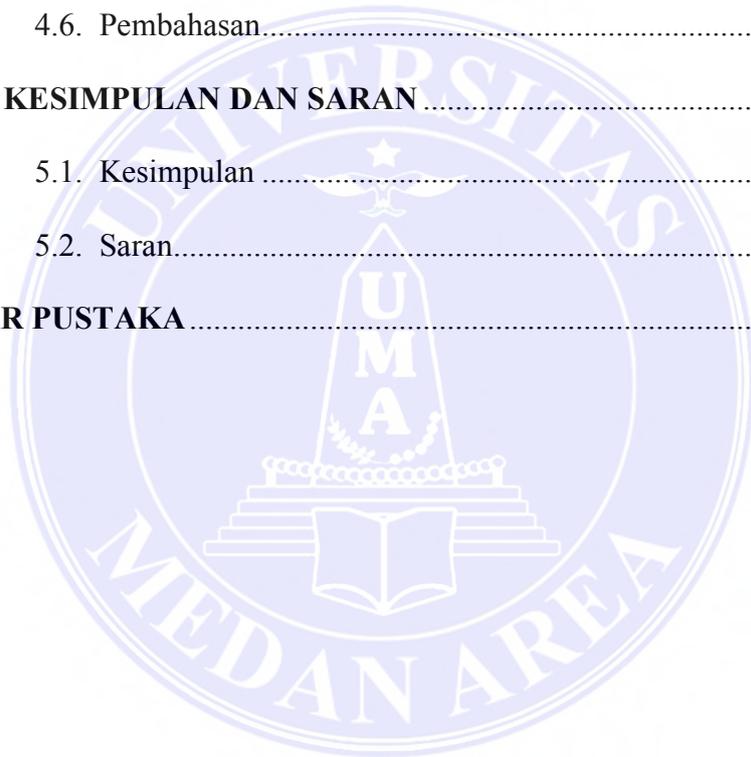
Nurdiah Alfrida Yanti
158320162

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1.Kinerja.....	7
2.1.1. Pengertian Kinerja	7
2.1.2. Manfaat Kinerja	8
2.1.3. Standar Kinerja.....	9
2.1.3..Indikator Kinerja	10
2.2. Konflik	11
2.2.1..Defenisi Konflik.....	11
2.2.2..Ciri-Ciri Konflik.....	12
2.2.3. Indikator Konflik.....	13
2.3.Keadilan Organisasi	14
2.3.1. Pengertian Keadilan Organisasi	14

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi.....	15
2.3.3. Indikator Keadilan Organisasi.....	16
2.4. Penelitian Terdahulu.....	17
2.5. Kerangka Konsep.....	19
2.6. Hipotesis.....	21
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	22
3.1. Jenis Penelitian.....	22
3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	23
3.3. Defenisi Operasional.....	23
3.4. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	25
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6. Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1. Karakteristik Tempat Penelitian.....	31
4.1.1. Gambaran Umum PT Sarana Sumut Ventura.....	31
4.1.2. Visi dan Misi PT Sarana Sumut Ventura.....	32
4.1.3 Struktur Organisasi PT Sarana Sumut Ventura.....	33
4.1.4 Penyajian Data Responden.....	33
4.1.5 Penyajian Data Angket Responden.....	34
4.2. Uji Validitas dan reabilitas.....	39
4.2.1 Uji Validitas.....	39
4.2.2. Uji Reabilitas.....	41
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	42
4.3.1. Uji Normalitas data.....	42

4.3.2. Uji Heteroskedastisitas	44
4.3.3. Uji Multikolinearitas	46
4.4. Model Regresi Linier Berganda	46
4.5. Uji Hipotesis.....	48
4.5.1. Koefisien Determinasi (R^2)	48
4.5.2. Uji F (Uji Serentak).....	49
4.5.3. Uji t (Uji Parsial).....	51
4.6. Pembahasan.....	54
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	22
Tabel 3.2.	Defenisi Operasional	24
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	26
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.2.	Usia Responden.....	34
Tabel 4.3.	Statistik Deskriptif Variabel Konflik (X_1)	35
Tabel 4.4.	Statistik Deskriptif Variabel Keadilan Organisasi (X_2).....	37
Tabel 4.5.	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	38
Tabel 4.6.	Estimasi Uji Validitas	40
Tabel 4.7.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2, Y	41
Tabel 4.8.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	42
Tabel 4.9.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.10.	Coefficients	47
Tabel 4.11.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	49
Tabel 4.12.	Uji F	50
Tabel 4.13.	Uji t.....	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual	21
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Sarana Sumut Ventura.....	33
Gambar 4.2. Grafik Histogram.....	43
Gambar 4.3. Grafik Normal Probability	44
Gambar 4.4. <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan harus mempunyai perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja diukur merencanakan dan mengenali bagaimana mengatasi kendala serta mencapai pemahaman bersama bagaimana pekerjaan yang dilakukan itu.

Kinerja seseorang dikatakan baik apabila mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Mengenai upah dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia bekerja dan melakukan kegiatan bekerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial supaya menunjang tujuan-tujuan produksi perusahaan dan organisasi dimana ia berada. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya akan memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Marwansyah(2011:228) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Namun tinggi rendahnya tingkat kinerja juga tidak terlepas dari kepribadian setiap individu.

Perubahan dalam kehidupan manusia yang sangat pesat membawa akibat yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk meningkatkan kinerja dalam masyarakat. Agar eksistensi diri tetap terjaga maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Perubahan yang terjadi tentu akan menimbulkan konflik baru yang akan dihadapi.

Panji (2010) Konflik adalah sikap saling mempertahankan diri sekurang-kurangnya diantara dua kelompok, yang memiliki tujuan dan pandangan berbeda, dalam upaya mencapai satu tujuan sehingga mereka berada dalam posisi oposisi, bukan kerjasama

Konflik merupakan sebuah akibat perubahan yang terjadi dalam masyarakat dalam kehidupan para karyawan. Dengan perubahan yang terjadi maka konflik tidak bisa dihindari oleh para karyawan. Dengan tidak terkendalinya konflik pada diri karyawan maka tidak tertutup kemungkinan akan menimbulkan keadaan yang merugikan perusahaan. Konsentrasi kerja yang biasanya penuh pada diri karyawan berubah menjadi tidak berkonsentrasi dalam bekerja. Dengan tidak adanya konsentrasi dalam bekerja secara langsung akan mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. Dengan penurunan produktivitas kerja karyawan maka akan berakibat pada produktivitas perusahaan. Konflik pada diri karyawan yang dapat dikendalikan maka akan berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan yang tidak begitu buruk. Akan tetapi jika konflik yang terjadi tidak dapat dikendalikan, maka akan memperburuk kondisi kinerja karyawan.

Keadilan dalam organisasi mempunyai dampak pada sikap dan reaksi seseorang. Setiap orang pasti menghendaki perlakuan adil baik dari sisi distribusi dan prosedur atau disebut juga keadilan distributif dan keadilan prosedural maupun keadilan interaksional. Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi. Keadilan distributif adalah keadilan yang paling sering dinilai dengan dasar keadilan hasil, menyatakan bahwa karyawan seharusnya menerima upah/gaji yang sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran mereka secara relatif dengan perbandingan referen/lainnya (Hidayah dan Haryani, 2013: 2). Selanjutnya, keadilan prosedural merupakan keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya. Artinya keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya.

Sarana Sumut Ventura merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan modal ventura yang menyediakan sumber pendanaan bagi sektor-sektor usaha terutama sektor usaha micro, kecil dan menengah(UMKM) di Sumatera Utara dalam bentuk pembiayaan. Sektor UMKM ini diyakini dapat menopang pertumbuhan ekonomi rakyat dan saat ini pemerintah Indonesia menaruh perhatian yang besar dalam melakukan dukungan atas pertumbuhan dan perkembangan UMKM. Dalam pelaksanaannya selain sebagai alternative sumber dana Sumut Ventura juga menjadikan UMKM yang dibiayai atau sering disebut dengan perusahaan pasangan usaha (PPU) sebagai mitra binaan dengan menyediakan fasilitas pendampingan manajemen bagi pengembangan

kemampuan manajerial PPU yang meliputi perencanaan dan implementasi sistem akuntansi dan keuangan, perencanaan dan pengembangan SDM, konsultasi umum manajemen dan non manajemen strategi pengembangan pasar dan membangun jejaring (networking) antar PPU yang dibiayai.

Tentunya untuk meningkatkan profit perusahaan Sarana Sumut Ventura selalu menjaga kinerja para karyawannya. Apalagi di era sekarang ini banyak sekali tumbuhnya perusahaan-perusahaan yang sama. Tetapi dengan jumlah karyawan yang lumayan banyak, ada saja konflik yang terjadi diantara karyawan. Biasanya konflik terjadi disebabkan semua karyawan memiliki ambisi yang sama. Namun ambisi yang terlalu berlebihan menyebabkan ego karyawan itu menonjol sehingga menyebabkan rasa individualistis yang mengarah seolah-olah individu tersebut yang paling berjasa dalam meningkatnya kinerja perusahaan. Diluar konflik keadilan organisasi juga merupakan hal yang sering juga menimbulkan permasalahan di antara karyawan. Ada karyawan yang merasa meski sudah bekerja lama, namun belum mendapatkan keadilan secara organisasi. Sebagai contoh karyawan tersebut merasa imbalan yang diterima belumlah layak apabila dibandingkan masa kerja dan loyalitasnya sebagai karyawan di Sarana Sumut Ventura.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh konflik dan keadilan organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Sumut Ventura Kota Medan”**.

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Sumut Ventura Medan?
2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Sumut Ventura Medan?
3. Apakah konflik dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Sumut Ventura Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Sumut Ventura Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Sumut Ventura Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Sumut Ventura Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Mengetahui dan mengembangkan pengetahuan dengan judul dan membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh konflik dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Sumut Ventura Medan

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi

Bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari konflik dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

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 (Tika, 2016:92).

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2015:112) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2. Manfaat Kinerja.

Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk meningkatkan standar pekerjaannya sampai di atas rata-rata. Dan tentunya kinerja sangat bermanfaat bagi organisasi ataupun suatu perusahaan.

Menurut Bittel dan Newstrom (2013: 216) menyatakan bahwa ada tiga manfaat kinerja, yaitu:

- a) Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja yang dibawah standar.
- b) Untuk memuaskan rasa ingin tahu pegawai tentang seberapa baik kinerjanya.
- c) Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang pegawai.

Sedangkan menurut Robbins (2011: 58) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah:

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.

2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.

2.1.3. Standar Kinerja.

Untuk mendapatkan ukuran dari kinerja yang dilakukan oleh pegawai, hendaknya ditentukan standar yang bisa menilai sejauh mana batasan yang dapat dikatakan kinerja seorang pegawai dikatakan baik.

Menurut Schular & Jackson (2012: 11) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
- b. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- c. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja menurut para ahli yang meliputi:

efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

2.1.4.Indikator Kinerja.

Kinerja merupakan satu notulen yang dibuat untuk menilai hasil dari kualitas pekerjaan dari pegawai. Dan biasanya yang menjadi tolak ukur dari kinerja, ditentukan oleh indikatornya.

Menurut Tika, (2016:92).untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

- a. Kualitas (Quality) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (Timeliness) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan

baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

- e. Hubungan antar perseorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.2. Konflik

2.2.1. Definisi Konflik

Menurut Robbins (2015:451) konflik adalah: “Perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk berposisi terhadap orang lain. Prosesnya dimulai jika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah menghalangi sesuatu yang akan ada kaitan dengan dirinya”

Sedangkan menurut Hafidhudin dan Tangjung (2013:178) “konflik akan timbul bila terjadi ketidakharmonisan anantara seseorang dalam suatu kelompok dan orang lain dari kelompok yang lain. Konflik tersebut dapat terjadi dalam lingkup rumah tangga, perusahaan, organisasi, maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik tidak dapat dielakkan dari perusahaan atau organisasi. Konflik dapat muncul pada perusahaan karena adanya perbedaan kepentingan antar individu dalam perusahaan. Terjadinya konflik karena adanya perbedaan pendapatan antar individu dan antar kelompok yang

terdapat di perusahaan, selain itu adanya perbedaan pandangan atau prinsip dalam bekerja juga memicu terjadinya konflik.

2.2.2.Ciri-ciri Konflik Kerja

Dalam organisasi yang sedang mengalami konflik dalam aktivitasnya menunjukkan ciri-ciri, sebagaimana dikemukakan oleh Wahyudi (dalam Nawawi,2010), sebagai berikut:

- a) Terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antara individu atau kelompok
- b) Terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi
- c) Terdapat pertentangan norma, dan nilai-nilai individu maupun kelompok
- d) Adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan dalam memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas.
- e) Adanya perdebatan dan pertentangan sebagai akibat munculnya kreativitas, inisiatif atau gagasan-gagasan baru dalam mencapai tujuan organisasi

2.2.3.Indikator Konflik Kerja

Indikator konflik kerja menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (dalam Roboth, 2015) terdiri dari lima indikator, diantaranya:

a. Tekanan kerja

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline.

b. Banyaknya tuntutan tugas

Banyaknya tuntutan tugas yang harus diselesaikan menyebabkan karyawan harus dapat membagi waktunya dapat menyelesaikan dengan baik.

c. Kurangnya kebersamaan keluarga

Hubungan yang penuh konflik dapat terjadi juga dalam keluarga. Teori ini mempunyai asumsi bahwa setiap individu cenderung memenuhi kepentingan pribadi, dan konflik selalu mewarnai kehidupan keluarga.

d. Sibuk dengan pekerjaan

Adanya tekanan dan tuntutan tugas menyebabkan karyawan sibuk dengan pekerjaannya sebagai tanggung jawab pribadi.

e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan

Komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai keenderungan pegawai.

2.3. Keadilan Organisasi

2.3.1. Pengertian Keadilan organisasi

Menurut Luthans (dalam Aslam, 2017), konsep keadilan organisasi didasarkan pada tiga aspek penting seperti proses, hasil, dan hubungan interpersonal. Sesuai teori keadilan organisasi, karyawan terus mengukur dan membandingkan "input" dengan "hasil". Dalam penelitian sebelumnya, keadilan organisasi dibagi menjadi empat sub-tipe seperti distributif, informasi, prosedural, dan interpersonal. Namun, keadilan organisasi secara luas dianggap dan digunakan menjadi tiga dimensi: distributif, interaksional dan keadilan prosedural. Dan berdasarkan pendapat Adams, sejarah keadilan organisasi berawal dari teori keadilan (dalam Kaswan, 2015). Teori ini menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi, dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain. Selain itu, menurut Cole, Bernerth, Walter, & Holt (dalam Sharoni, 2014) persepsi keadilan organisasi atau ketidakadilan

merupakan faktor kunci yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi. Konstruk 'keadilan organisasi' umumnya mengacu pada tiga komponen tertentu, yaitu, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Secara tradisional, gagasan keadilan distributif didasarkan pada keadilan, yang menawarkan penjelasan yang luas dari motif yang mendasari tindakan individu. Berdasarkan berbagai teori di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa keadilan organisasi yaitu sebagai suatu konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauhmana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi

2.3.2.Faktor yang mempengaruhi Keadilan organisasi

Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi diantaranya adalah rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, keadilan promosi yang diterima, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan (dalam Moorman, 2013). Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi menurut Farlin dan Sweeney (2014) adalah:

- a. Karakteristik tugas. Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasinya akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- b. Tingkat kepercayaan bawahan. Sejauhmana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinan). Semakin tinggi kepercayaan

karyawan pada atasan maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

- c. Frekuensi feedback. Semakin sering feedback dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- d. Kinerja manajerial. Sejauhmana peraturan yang ada diterapkan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, dengan begitu akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
- e. Iklim organisasi. Persepsi mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya yang juga akan berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

2.3.3.Indikator Keadilan Organisasi

Indikator keadilan organisasi menurut Lambert dan Hogan (2012:45) adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan promosi yang adil

Ketika karyawan merasa diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan pada pekerjaannya mencerminkan keadilan organisasi.

b. Pengakuan kerja keras

Keadilan organisasi juga dapat tercermin dari keadilan yang didasarkan pada pengakuan untuk kerja keras karyawannya.

c. Prosedur penilaian kinerja yang adil

Hal tersebut dapat tercermin dari standard yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada perusahaan adil dan obyektif.

d. Sikap atasan yang adil

Ketika atasan familiar dengan pekerjaan karyawannya dan adil kepadanya, maka karyawan akan merasakan keadilan organisasi.

2.4. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai pendelegasian wewenang, etos kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rois Arifin (2013)	Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta	Variabel Bebas: Konflik Stress Kerja Variabel Terikat Kinerja	Konflik dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta adalah sebesar 0,395. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($5,295 > 3,27$) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan konflik memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta
2.	Gabreila Wenur (2015)	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado	Variabel Bebas: Konflik Stress Kerja Lingkungan Kerja Variabel Terikat Kinerja	konflik kerja, stress kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado
3.	Rohmad Nur Kholis 2017	Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aksara Solo Pos	Variabel Bebas: Keadilan Organisasi Variabel Terikat Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

4.	Dwi Sulisty Wahono 2016	Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus	Variabel Bebas: Keadilan Organisasi Etos Kerja Variabel Terikat Kinerja	<i>Ketiga</i> , keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Se-Kabupaten Kudus yang dibuktikan dengan hasil pengolahan data bahwa nilai thitung sebesar $2,000 > t_{tabel}$ sebesar 1,982 dengan taraf signifikansi di bawah 5%.
5	Ratna Julia Wijayanti 2015	Pengaruh Komunikasi, Konflik, dan Keadilan Organisasi terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Politeknik Negeri Madiun	Variabel Bebas: Komunikasi Konflik Keadilan Organisasi Variabel Terikat Kinerja	Komunikasi, Konflik, dan Keadilan Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap signifikansi. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} = 35,632$ dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

1. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik adalah perbenturan antara dua pihak yang tengah berjumpa dan bersilang jalan pada suatu titik kejadian, yang berujung pada terjadinya benturan.

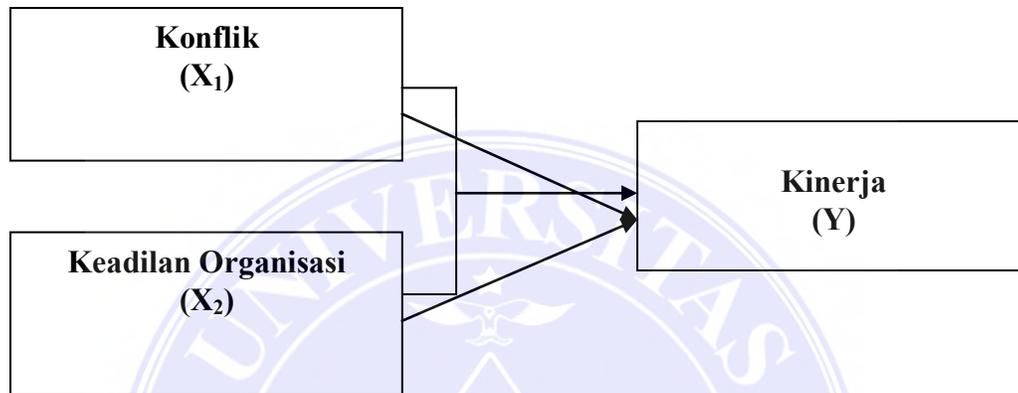
Dalam perusahaan banyak hal yang memicu konflik terjadi seperti persepsi individu ataupun kelompok yang masing-masing kelompok merasa berbeda dan perbedaannya ini menyebabkan adanya pertentangan dalam ide ataupun kepentingan, sehingga perbedaan ini menyebabkan terhambatnya keinginan atau tujuan pihak individu atau kelompok lain

Panji (2010) Konflik adalah sikap saling mempertahankan diri sekurang-kurangnya diantara dua kelompok, yang memiliki tujuan dan pandangan berbeda, dalam upaya mencapai satu tujuan sehingga mereka berada dalam posisi oposisi, bukan kerjasama

2. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Adanya keadilan organisasi merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja para pegawainya. Keadilan organisasi telah didefinisikan sebagai keadilan tempat kerja. Demikian pula keadilan organisasi berarti cara-cara di mana karyawan menentukan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara-cara di mana faktor-faktor penentu ini mempengaruhi masalah terkait pekerjaan lainnya. Keadilan organisasi telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi. Karena berbagai penelitian telah menunjukkan, jika karyawan tidak diperlakukan secara adil, hasilnya akan mengurangi output dari karyawan sebagai respons alami terhadap perlakuan tidak adil (Iqbal et al., 2017). Keadilan organisasi terdiri dari tiga jenis yaitu keadilan distributif, keadilan procedural, dan keadilan interaksional

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pendelegasian wewenang dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

H1 : Konflik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Sumut Ventura Kota Medan

H2 : Keadilan organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Sumut Ventura Kota Medan

H3 : Konflik dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sarana Sumut Ventura Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT.Sarana Sumut Ventura Kota Medan Jl. Abdullah Lubis No. 62 A. Sumatera Utara..

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov 18	Des 18	Jan 19	Peb 19	Mar 19	Apr 19
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Sarana Sumut Venture cabang Medan yang berjumlah 70 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT.Sarana Sumut Ventura Kota Medan. menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT.Sarana Sumut Venture cabang Medan yang berjumlah berjumlah 70 orang pegawai, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Konflik (X1)	konflik adalah: “Perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk berposisi terhadap orang lain. Prosesnya dimulai jika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah menghalangi sesuatu yang akan ada kaitan dengan dirinya”	a. Tekanan kerja b. Banyaknya tuntutan tugas c. Kurangnya kebersamaan keluarga d. Sibuk dengan pekerjaan, dan e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan	Likert
2.	Keadilan Organisasi (X2)	keadilan organisasi didasarkan pada tiga aspek penting seperti proses, hasil, dan hubungan interpersonal	a. Kesempatan promosi yang adil b. Pengakuan kerja keras c. Prosedur penilaian kinerja yang adil d. Sikap atasan yang adil	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Eektivitas	Likert

		organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu	5. Biaya Hubungan Antar Karyawan	
--	--	--	----------------------------------	--

Sumber: Tika (2014), Thursan (2012), Siagian (2014)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya

dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji

multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.6.3.Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 23.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (konflik)

X₂ = Variabel bebas (keadilan organisasi)

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variable konflik (X1). Nilai t_{hitung} diperoleh dimana tariff signifikan 5% nilai t_{hitung} 2.975 > t_{tabel} 1.991 dengan nilai signifikan 0.004 > 0.05 dan variable keadilan organisasi dengan nilai signifikan 5% nilai t_{hitung} 3.329 > t_{tabel} 1.991 dan nilai signifikan 0,001 > 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa konflik dan keadilan organisasi secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Sumut Ventura Medan
2. Berdasarkan uji F secara simultan nilai F_{hitung} 16,948 > F_{tabel} 3.13 artinya positif. Sementara nilai signifikan 0,000 > 0,05 artinya signifikan. Demikian dapat disimpulkan bahwa konflik dan keadilan organisasi dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Sumut Ventura Medan
3. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 31,6% variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable konflik dan keadilan organisasi, sedangkan sisanya 68,4% dijelaskan oleh variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Bagi pihak perusahaan

a. Konflik (X1) : Disarankan kepada pimpinan PT.Sarana Sumut Ventura Kota Medan agar Konflik yang membuat karyawan merasa lelah dalam bekerja. Maka diharapkan bagi pimpinan atau manajemen PT.Sarana Sumut Ventura Kota Medan agar dapat memperhatikan karyawan yang memiliki konflik pribadi antar karyawan atau terlihat berbebani saat bekerja diberikan pengertian juga mengevaluasi karyawan.

b. Keadilan Organisasi (X2) : Disarankan kepada PT.Sarana Sumut Ventura Kota Medan hendaknya lebih memperhatikan keadilan organisasi didalam perusahaan, karena keadilan yang baik akan menimbulkan komitmen karyawan untuk tetap setia pada perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan standar pekerjaan yang jelas dan adil bagi setiap karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus meningkatkan keadilan seperti memberikan penghargaan secara adil kepada karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Armstrong. 2016. *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR*, fourth edition. London: Kogan Page
- Bittel dan Newstrom ,2013, *Manajemen Bisnis*. Semarang. PT. Rineka Cipta
- Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (dalam Roboth, 2015, *Influence of Job Stress on Job Satisfaction: Empirical Evidence from Ghana Police Service. International Business Research*; Vol. 7, No. 9
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* Edisi Kelima, Universitas Diponegoro, Semarang
- Hafidhudin & Tanjung ,2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hidayah & Haryani, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas*. Bumi Aksara. Jakarta: http://perilakuorganisasi.com/teori_penguatan.html. Diakses 13 maret
- Iqbal & Muhammad Zafar. 2017. *The Impact of Organizational Justice on Employee Performance in Public Sector Organization of Pakistan*. Int J Econ Manag Vol.6, No.3
- Lambert & Hogan 2012, *Perilaku Organisasi*. Bandung: PustakaSetia
- Luthans (dalam Aslam, 2017, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Marwansyah ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Moorman, Christin, 2013, *Factor Affecting Trust in Market Research Relationship*, Jurnal Marketing Research, Vol. 57 No.32
- Panji , 2010, **Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan**”, *JMK*, Vol. 17, No. 1

Rivai dan Basri ,2015, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari***

Teori Ke Praktik. PT. RajaGrafinfoPersada. Jakarta

Robbins ,2011, ***Kepemimpinan Dalam Organisasi***, Edisi Bahasa Indonesia,
Prenhallindo, Jakarta

Schular&Jackson ,2012, ***Human Behavior at Work: Organizational Behavior.***
McGraw Hill Inc. Singapore

Sweeney & Mc Farlin 2013, ***Organizational Behavior Solutions for Management,***

Mc Graw Hill, New York

Sugiyono, 2012, ***Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Keenam belas.*** Alfabeta.
Bandung.

Sukardi Dewa Ketut. 2002. ***Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konselling di Sekolah.*** Rineka Cipta: Jakarta

Tika, 2016, ***Evaluasi Kinerja SDM.*** Cetakan Keenam. PT. Refika: Bandung

Wahyudi (dalam Nawawi,2010),***Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia***, Teori
Aplikasi dan Penelitian Salemba Empat, Jakarta.

JURNAL

Dwi Sulisty Wahono, 2016, ***Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami***

Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan di BMT Se
Kabupaten Kudus, ***Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2,***
2016, 269- 283 P-ISSN: 2355-0228, E-ISSN: 2502-8316

Gabreila Wenur, 2018, ***Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja***

Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.51-60

Ratna Julia Wijayanti, 2015, ***Pengaruh Komunikasi, Konflik, dan Keadilan Organisasi terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Politeknik Negeri Madiun*** Jurnal EMBA Vol.2 No.13 Maret 2015, Hal.275-293

Rois Arifin, 2013, ***Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*** Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.338-347

Rohmad Nur Kholis, 2017, ***Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aksara Solo Pos***, Program Studi Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurnal EMBA Vol.3 No.5 April 2017, Hal.27-38

KUESIONER

PENGARUH KONFLIK DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.SARANA SUMUT VENTURA KOTA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (\surd) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KONFLIK (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Tekanan kerja						
1	Saya selalu mendapat tekanan dalam bekerja					
Banyaknya tuntutan tugas						
2	Saya selalu banyak memiliki tuntutan tugas					
Kurangnya kebersamaan keluarga						
3	Saya menilai jika konflik sering terjadi akibat kurangnya kebersamaan keluarga					
Sibuk dengan pekerjaan						
4	Saya selalu sibuk dengan pekerjaan saya.					
Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan						
5	Saya menilai konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah hal yang lumrah					

2. VARIABEL BEBAS KEADILAN ORGANISASI (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kesempatan promosi yang adil						
6	Saya setuju jika promosi yang dilakukan perusahaan harus adil					
Pengakuan kerja keras						
7	Saya selalu bekerja keras sesuai keinginan pribadi					
Prosedur penilaian kinerja yang adil						
8	Saya setuju jika prosedur penilaian yang diterapkan harus bersikap adil terhadap hasil kerja semua karyawan					
Sikap atasan yang adil						
9	Saya memiliki pimpinan yang selalu bersikap adil terhadap seluruh bawahannya					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
10	Saya memiliki kualitas kerjayang baik dalam bekerja					
Kuantitas						
11	Saya selalu menerima pekerjaan daam jumlah besar					
Ketepatan waktu						
12	Selalu tepat waktu dalam bekerja					
Evektivitas Biaya						
13	Saya setuju jika pekerjaan juga harus mempertimbangkan efektivitas dalam penggunaan biaya					
Hubungan Antar Karyawan						
14	Saya memiliki hubungan yang sangat baik dengan karyawan lain					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

LAMPIRAN SPSS PENELITIAN

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KONFLIK (X1)						
Resp	ITEM					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	4	22
3	5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	4	24
8	5	5	4	2	2	18
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	4	24
11	5	5	5	5	4	24
12	5	5	4	4	3	21
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	4	5	22
15	4	4	5	5	4	22
16	5	5	4	5	4	23
17	5	5	5	4	5	24
18	5	5	4	4	5	23
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	5	4	4	21
21	5	5	4	4	4	22
22	5	5	3	5	5	23
23	4	4	4	5	5	22
24	5	5	5	5	4	24
25	5	5	4	5	4	23
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	5	4	4	21
28	5	5	4	5	5	24
29	5	5	5	4	4	23
30	5	5	5	5	4	24
31	5	5	5	5	4	24
32	5	5	5	4	4	23
33	4	4	5	4	5	22
34	4	4	5	4	5	22
35	5	5	5	5	5	25

36	5	5	5	5	4	24
37	5	5	5	5	4	24
38	4	4	5	4	4	21
39	4	4	3	4	3	18
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	5	4	21
42	5	5	4	5	4	23
43	5	5	4	5	5	24
44	5	5	4	5	5	24
45	5	5	3	4	5	22
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	4	5	5	24
53	5	5	5	4	4	23
54	5	5	5	2	5	22
55	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	4	4	4	22
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	4	24
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	4	5	23
63	4	4	4	4	5	21
64	4	4	5	4	5	22
65	4	5	5	5	5	24
66	5	5	4	4	4	22
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	4	4	20
69	5	4	5	4	4	22
70	5	5	5	5	5	25

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL Keadilan ORGANISASI (X2)					
ITEM					
RESP.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
1	5	4	4	3	16
2	5	5	4	4	18
3	5	5	4	4	18
4	4	4	4	2	14
5	5	5	5	4	19
6	5	5	5	5	20
7	5	5	4	4	18
8	4	4	2	3	13
9	5	5	5	5	20
10	5	5	4	4	18
11	5	5	5	5	20
12	5	4	4	2	15
13	4	4	4	4	16
14	5	5	5	2	17
15	4	5	4	3	16
16	4	4	4	2	14
17	5	5	5	4	19
18	5	5	4	3	17
19	4	4	5	4	17
20	5	5	5	4	19
21	5	4	4	4	17
22	4	5	4	3	16
23	5	5	4	4	18
24	4	5	5	4	18
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	5	20
27	5	4	4	3	16
28	5	5	4	5	19
29	4	4	4	3	15
30	5	5	5	4	19
31	5	4	3	4	16
32	4	4	4	3	15
33	5	4	3	4	16
34	5	4	4	4	17
35	4	4	5	3	16
36	5	5	4	3	17
37	4	5	4	5	18

38	4	4	5	5	18
39	4	4	5	4	17
40	5	5	3	4	17
41	5	4	3	4	16
42	5	5	4	4	18
43	4	5	4	3	16
44	4	4	4	4	16
45	5	4	5	3	17
46	5	4	5	5	19
47	4	4	3	5	16
48	4	4	3	5	16
49	4	4	4	3	15
50	5	4	4	3	16
51	4	4	4	3	15
52	5	5	4	4	18
53	5	5	4	4	18
54	4	4	4	2	14
55	5	5	5	4	19
56	5	5	5	5	20
57	5	5	4	4	18
58	4	4	2	3	13
59	5	5	5	5	20
60	5	5	4	4	18
61	5	5	5	5	20
62	5	4	4	2	15
63	4	4	4	4	16
64	5	5	5	2	17
65	4	5	4	3	16
66	5	5	5	4	19
67	5	4	3	4	16
68	4	4	4	4	16
69	2	4	3	4	13
70	5	5	5	5	20

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA (Y)						
RESP	ITEM					TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	4	22
3	5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	5	3	21
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	4	4	4	21
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	4	5	4	23
16	5	5	4	4	4	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	5	4	5	24
20	5	5	4	4	4	22
21	5	4	4	4	5	22
22	5	5	3	4	4	21
23	5	4	4	4	4	21
24	4	5	5	5	5	24
25	5	4	4	5	4	22
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	4	5	5	24
28	5	5	4	5	4	23
29	5	5	4	4	4	22
30	5	5	4	5	5	24
31	4	5	4	4	4	21
32	5	4	4	4	4	21
33	4	4	3	4	4	19
34	4	4	4	5	4	21
35	4	5	3	5	5	22

36	4	5	4	5	5	23
37	4	5	4	5	4	22
38	5	5	4	5	4	23
39	5	4	5	4	5	23
40	5	4	5	4	5	23
41	5	4	5	4	4	22
42	5	5	4	4	4	22
43	4	5	4	5	5	23
44	4	5	4	5	5	23
45	4	4	5	5	4	22
46	4	4	5	5	4	22
47	4	5	3	5	5	22
48	4	5	4	5	4	22
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	4	4	4	22
53	5	4	4	5	5	23
54	4	4	4	4	4	20
55	5	5	5	4	4	23
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	4	5	4	5	3	21
59	5	5	5	5	5	25
60	4	5	4	4	4	21
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	5	5	24
63	5	4	4	4	4	21
64	5	5	4	5	4	23
65	5	5	4	5	4	23
66	5	5	4	4	4	22
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	4	5	21
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	5	5	22

Frekuensi Jawaban Responden

A. Variabel Konflik

Konflik (x1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	31,4	31,4	31,4
	5	48	68,6	68,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Konflik (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	31,4	31,4	31,4
	5	48	68,6	68,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Konflik (x3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,3	4,3	4,3
	4	27	38,6	38,6	42,9
	5	40	57,1	57,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Konflik(x4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,3	4,3	4,3
	4	27	38,6	38,6	42,9
	5	40	57,1	57,1	100,0

Konflik(x4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,3	4,3	4,3
	4	27	38,6	38,6	42,9
	5	40	57,1	57,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Konflik (X5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	2	2,9	2,9	4,3
	4	35	50,0	50,0	54,3
	5	32	45,7	45,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B. Variabel Keadilan Organisasi**Keadilan (x1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	4	25	35,7	35,7	37,1
	5	44	62,9	62,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Keadilan (x2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	47,1	47,1	47,1
	5	37	52,9	52,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Keadilan (x3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,9	2,9	2,9
	3	8	11,4	11,4	14,3
	4	36	51,4	51,4	65,7
	5	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Keadilan (x4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	10,0	10,0	10,0
	3	17	24,3	24,3	34,3
	4	31	44,3	44,3	78,6
	5	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Kinerja (y1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	34,3	34,3	34,3
	5	46	65,7	65,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Kinerja (y2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	31,4	31,4	31,4
	5	48	68,6	68,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Kinerja (y3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,7	5,7	5,7
	4	44	62,9	62,9	68,6
	5	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Kinerja (y4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	42,9	42,9	42,9
	5	40	57,1	57,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Kinerja (y5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,9	2,9	2,9
	4	37	52,9	52,9	55,7
	5	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,113	2	29,057	16,948	,000 ^a
	Residual	114,872	67	1,715		
	Total	172,986	69			

a. Predictors: (Constant), Keadilan, Konflik

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	10,972	2,074		5,290	,000
	Konflik	,280	,094	,325	2,975	,004
	Keadilan	,307	,092	,364	3,329	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

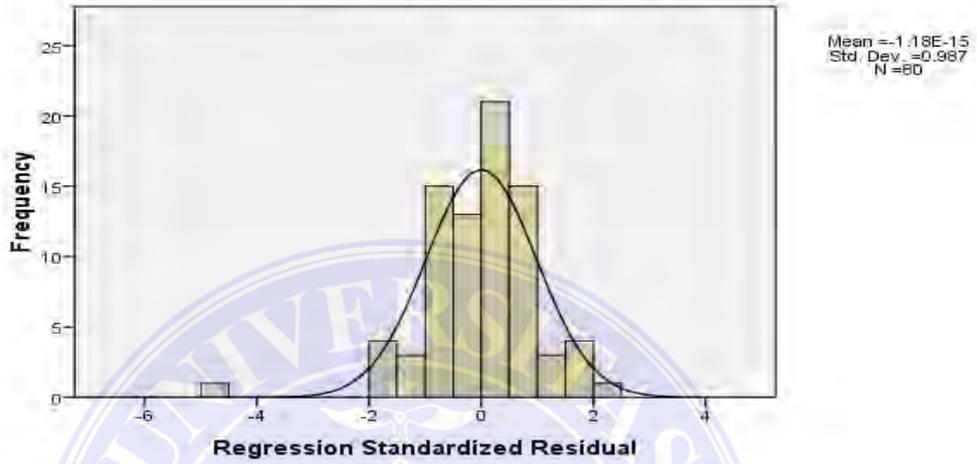
Teknik Analisa Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

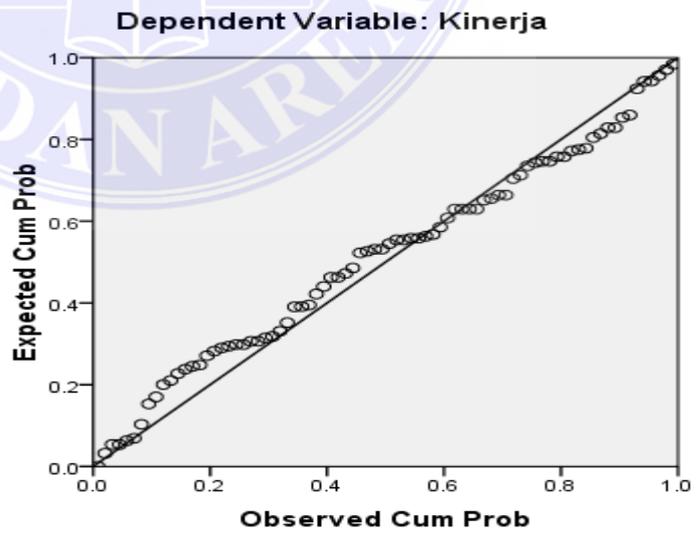
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29027740
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.550
Asymp. Sig. (2-tailed)		.923
a. Test distribution is Normal.		

Histogram

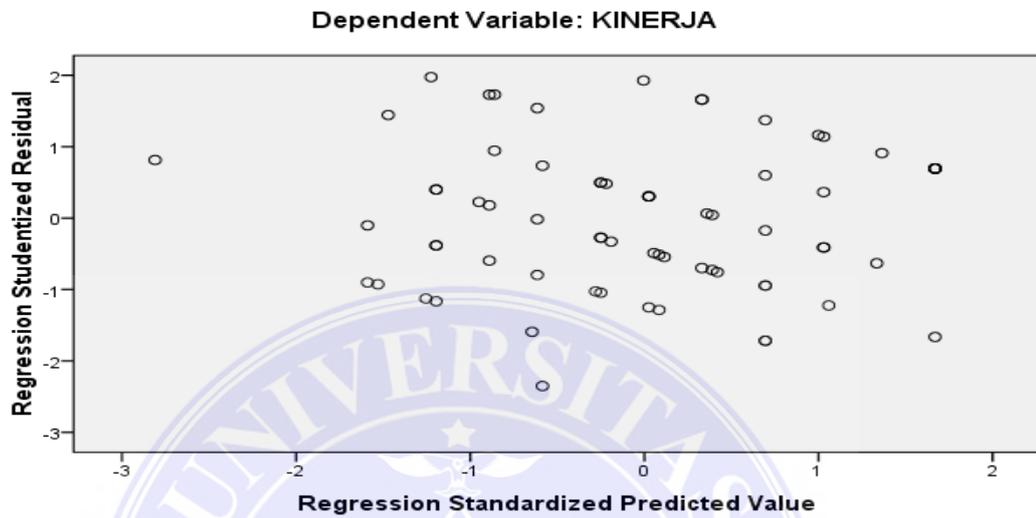
Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KONFLIK	.829	1.206
	KEADILAN	.829	1.206

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.972	2.074		5.290	.000
	KONFLIK	.280	.094	.325	2.975	.004
	KEADILAN	.307	.092	.364	3.329	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.316	1.30939

a. Predictors: (Constant), KEADILAN, KONFLIK

b. Dependent Variable: KINERJA

