

PENGARUH KONFLIK PERAN DAN KEPERIBADIAN *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA PT. SARI MELATI KENCANA, Tbk TAHUN 2019)

Yoosita Aulia

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Abstract: *This study aims to analyze the Effect of Role Conflict and Internal Locus of Control on Employee Performance and to analyze the moderation of Information Technology on the influence of Role Conflict on Employee Performance at PT. Sari Melati Kencana, Tbk, and information technology moderation on the influence of Internal Locus of Control on Employee Performance at PT. Sari Melati Kencana, Tbk. The analysis technique in this study is a moderation regression analysis (MRA). The results of this study indicate that role conflict has no effect on employee performance, Internal Locus of Control has an effect on Employee Performance. And Information Technology is able to moderate the influence of role conflict and Internal Locus of Control on Employee Performance*

Keywords: *Employee Performance, Role Conflict, Personality of Internal Locus of Control, and Information Technology*

Abstrak - *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Konflik Peran dan Locus of Control Internal Terhadap Kinerja karyawan serta untuk menganalisis moderasi Teknologi informasi pada pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sari Melati Kencana, Tbk, dan moderasi Teknologi informasi pada pengaruh Locus Of Control Internal terhadap terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sari Melati Kencana, Tbk. Tehnik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Locus Of Control Internal berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Dan Tehnologi Informasi mampu memoderasi pengaruh konflik peran dan Locus Of Control Internal terhadap Kinerja Karyawan*

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Konflik Peran, Kepribadian Locus Of Control Internal, dan Teknologi Informasi.*

1. Pendahuluan

Dengan berjalannya waktu teknologi Informasi (TI) telah berkembang dengan pesat pada saat ini. Penerapan teknologi informasi dalam sebuah perusahaan harus didukung dengan kemampuan kerja karyawan yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi. Hal ini disebabkan yang mengoperasikan teknologi informasi adalah SDM. Keberadaan SDM di dalam suatu perusahaan mempunyai peran sangat penting.

Keberhasilan tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi/perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Tekanan-tekanan tanggungjawab (pekerjaan) yang diterima karyawan bisa saja disebabkan adanya suatu konflik. Konflik tersebut yaitu konflik peran merupakan suatu kondisi psikis yang dialami oleh karyawan yang dapat menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja dan secara keseluruhan dapat menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Selain konflik peran, ada faktor lain di dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor dalam individu yaitu locus of control internal. Locus of control internal menjadi faktor penentu individu didalam pekerjaan karena kontrol kinerja individu diukur dari kemampuan yang dimiliki individu dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Organisasi membutuhkan karyawan yang bekerja keras demi kepentingan organisasi serta terlibat secara penuh dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Konflik Peran dan Kepribadian Locus of Control Internal Terhadap Kinerja Karyawan dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi Tahun 2019 pada PT. Sari Melati Kencana”.

1. Telaah Literatur dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan mencapai persyaratan didalam pekerjaan, karena suatu target kerja dapat terselesaikan tepat pada waktunya/tidak melampui batas waktu yang ditentukan sehingga tujuannya akan sesuai dengan norma maupun etika perusahaan.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

- 1) Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- 2) Peran seorang pekerja yang merupakan penerimaan tugas yang diberikan kepada seorang pekerja tersebut.
- 3) Motivasi pekerja yaitu dorongan untuk pekerja supaya pekerja tersebut dapat mengarahkan dan mempertahankan perilaku

2.2. Teknologi Informasi

2.2.1. Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi informasi merupakan serangkaian alat yang dapat membantu dalam bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang terkait dengan pemrosesan informasi.

2.2.2. Ruang Lingkup Teknologi Informasi

1. Teknologi komputer, merupakan teknologi yang berhubungan dengan komputer baik software maupun hardware. Teknologi komputer salah satu bagian dari teknologi informasi. Fungsi komputer tersebut terdiri dari alat elektronik, input data, mengolah data, memberikan informasi, menggunakan suatu program yang tersimpan di memori komputer (stored

program), menyimpan program dan hasil pengolahan, bekerja secara otomatis.

2. Teknologi komunikasi, merupakan sarana informasi yang menggunakan teknologi telepon. Teknologi komunikasi terkait sarana suara, data, dan gambar dari suatu lokasi ke lokasi yang lain. Contohnya seperti telepon, telegram, internet, dan LAN.

2.3 Konflik Peran

2.3.1. Pengertian Konflik Peran

Konflik peran merupakan situasi individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah/permintaan yang diberikan dengan komitmen dari satu peran. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dalam satu pelaksanaan perintah yang akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain.

2.3.2. Bentuk Konflik Peran yang Dapat Terjadi di Organisasi

1. Konflik Peran Pribadi (*Person Role Conflict*), konflik peran pribadi terjadi ketika melanggar peran dasar, sikap, dan kebutuhan individu yang memegang posisi.
2. Konflik Intra Peran (*Intrarole Conflict*), konflik intra peran terjadi ketika individu berbeda mendeskripsikan peran harapan yang berlawanan dengan peran yang dijalankan, sehingga tidak mungkin bagi seseorang yang memainkan peran dapat memenuhi semuanya.
3. Konflik Antar Peran (*Interrole Conflict*), konflik antar peran terjadi ketika individu menyeluruh melakukan banyak peran, dengan harapan yang saling bertentangan.

2.4. Kepribadian Locus Of Control Internal

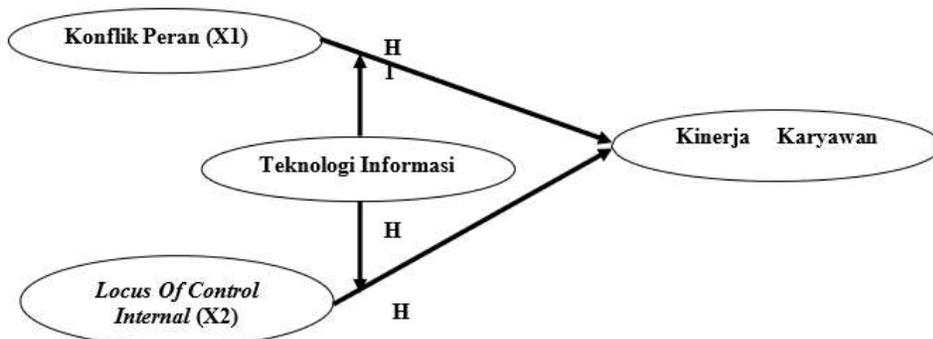
2.4.1. Pengertian Kepribadian Locus Of Control Internal

Kepribadian *locus of control internal* merupakan cara pandang dari hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan dari faktor dalam diri mereka sendiri. Keyakinan seseorang didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung.

2.4.2. Karakteristik Locus Of Control Internal

1. Suka bekerja keras;
2. Memiliki inisiatif yang tinggi;
3. Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah;
4. Selalu mencoba berfikir seefektif mungkin;
5. Selalu mempunyai presepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2.5. Kerangka Pemikiran



2.6. *Pengembangan Hipotesis*

H1 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kepribadian *Locus of control internal* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Teknologi informasi memperkuat hubungan antara konflik peran terhadap kinerja karyawan.

H4 : Teknologi informasi memperkuat hubungan antara kepribadian *locus of control internal* terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

2.1. *Identifikasi Variabel dan Pengukuran*

a. Variabel Bebas (X) X1 : Konflik Peran

X2 : Kepribadian *Locus Of Control Internal*

b. Variabel Terikat (Y)

Y : Kinerja karyawan

c. Variabel Moderasi

Teknologi Informasi

Pengukuran Variabel Menggunakan Skala likert mengacu pada Rebele et al dan Michael (1990) yaitu adanya urutan skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 6 (sangat setuju).

3.2. *Populasi dan sampel*

Populasi penelitian ini karyawan PT. Sari Melati Kencana, Tbk di Surabaya sebanyak 216 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *cluster proportional random sampling*, yaitu peneliti mengambil anggota populasi yang secara acak pada masing-masing bagian yang ada pada

perusahaan. “Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdapat dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi”.

1. Karyawan bagian personal incarger/manajer 33 orang. ($33 \times 25\% = 8$ orang).
2. Karyawan bagian ouder taker/kasir 44 orang. ($44 \times 25\% = 11$ orang).
3. Karyawan bagian back of house/cook 71 orang. ($71 \times 25\% = 18$ orang).
4. Karyawan bagian delma/delivery 68 orang. ($68 \times 25\% = 17$ orang).

Jumlah sampel keseluruhan 216 orang diambil sebanyak 25% dari masing-masing karyawan di tiap bagian, sehingga total sampel sebanyak 54 orang karyawan.

3.3. *Jenis dan Sumber Data*

Jenis data yang digunakan penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data diperoleh dari sumber-sumber asli. Sumber asli berasal dari sumber data utama objek penelitian.

3.4. *Teknik Pengumpulan Data*

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisisioner yang diperlukan dengan membagikan secara langsung kepada responden. Dari skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuisisioner yang telah dibagikan kepada para karyawan.

3.5. *Metode Analisis*

Metode analisis penelitian ini menggunakan :

1. Analisis Statistik Deskriptif;
2. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Realibilitas);
3. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji

Heterokedastisitas, dan Uji Autokorelasi);

4. Analisis Regresi Moderasi (Uji R², Uji F, dan Uji t).

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
x1	54	15	14	29	1277	23,65	,611
x2	54	12	16	28	1199	22,20	,443
Y	54	14	15	29	1197	22,17	,513
Valid N (listwise)	54						

Descriptive Statistics						
	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
x1	4,490	20,157	-,677	,325	-,799	,639
x2	3,253	10,580	-,408	,325	-1,040	,639
Y	3,771	14,217	-,139	,325	-,935	,639
Valid N (listwise)						

1. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan (N) ada 54, dari 54 karyawan.variabel konflik peran terkecil (minimum) adalah 14 dan konflik peran terbesar adalah (maximum) 28. Rata-rata konflik peran sebesar 23,65 dengan standart deviasi 4,490. Skewness dan kurtosis merupakan alat ukur untuk melihat apakah data x1 berdistribusi secara normal atau tidak. Hasil tampilan output spss memberikan nilai skewness dan kurtosis masing-masing -0,677 dan -0,799. Sehingga dapat di simpulkan data x1 berdistribusi secara normal. Nilai range merupakan selisih nilai maximum dan minimum yaitu sebesar 15 dan nilai sum merupakan penjumlahan dari 54 karyawan.

2. Variabel independen *Locus Of Control Internal* berjumlah 54 sampel. Dari 54 karyawan ini locus *Locus Of Control Internal* terkecil (minimum) adalah 16 dan locus *Locus Of Control Internal* terbesar (*maximum*) adalah 28. Rata-rata *Locus Of Control Internal* adalah 22,20 dengan standart deviasi sebesar 3,253. *Skewness* dan *kurtosis* merupakan alat uku untuk melihat apakah data x2 berdistribusi secara normal atau tidak. Hasil tampilan output spss memberikan nilai skewness dan kurtosis masing-masing -0,408 dan -1,040 sehingga dapat disimpulkan data x2 berdistribusi secara normal. Nilai range merupakan selisih nilai maximum dan minimum yaitu sebesar 12 dan nilai sum merupakan penjumlahan dari 54 karyawan *Locus Of Control Internal* yaitu sebesar 1199.
3. Variabel dependen kinerja karyawan berjumlah 54 sampel. Dari 54 karyawan ini terkecil (minimum) adalah 15 dan kinerja karyawan terbesar (*maximum*) adalah 29. Rata-rata kinerja karyawan adalah 22,17 dengan standart deviasi sebesar 3,771. *Skewness* dan *kurtosis* merupakan alat ukur untuk melihat apakah data y berdistribusi secara normal atau tidak. Hasil tampilan output spss memberikan nilai skewness dan kurtosis masing-masing -0,139 dan -0,935 sehingga dapat disimpulkan data y berdistribusi secara normal. Nilai range merupakan selisih nilai maximum dan minimum yaitu sebesar 14 dan nilai sum merupakan penjumlahan dari 54 yaitu sebesar 1197.

4.2. Hasil Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Variabel (X1)			
Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,909	0,268	Valid
2	0,807	0,268	Valid
3	0,860	0,268	Valid
4	0,854	0,268	Valid
5	0,887	0,268	Valid
Variabel (X2)			
Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,732	0,268	Valid
2	0,738	0,268	Valid
3	0,727	0,268	Valid
4	0,719	0,268	Valid
5	0,837	0,268	Valid
Variabel (Y)			
Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,775	0,268	Valid
2	0,693	0,268	Valid
3	0,729	0,268	Valid
4	0,839	0,268	Valid
5	0,868	0,268	Valid

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa korelasi $r \geq 0,268$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel-variabel penelitian ini (Konflik Peran, *Locus Of Control Internal*, dan Kinerja karyawan) adalah Valid.

4.2.2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Pembandingan	Keterangan
Konflik Peran	0,903	$0,903 > 0,7$	Reliabel
<i>Locus Of Control Internal</i>	0,804	$0,804 > 0,7$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,821	$0,821 > 0,7$	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa masing-masing variabel

Konflik Peran, *Locus Of Control Internal*, dan Kinerja Karyawan, ternyata diperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,7. Dengan demikian, maka hasil keseluruhan variabel adalah Reliabel.

4.3. Hasil Uji asumsi Klasik :

4.3.1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,87022079
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,057
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi Normal.

4.3.2. Hasil Uji Multikolonieritas

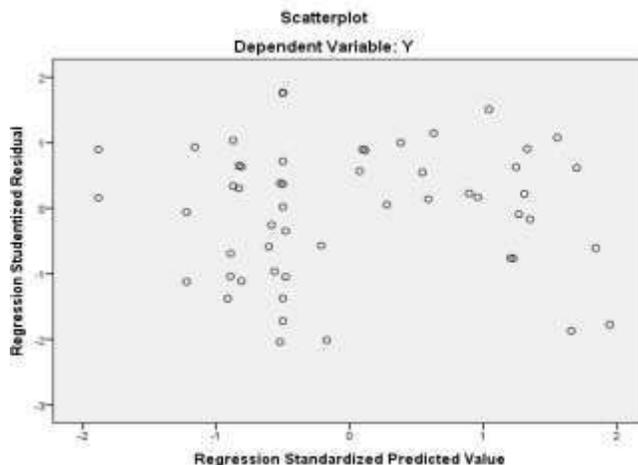
Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	,000		
x1	,727	,377	2,652
x2	,000	,377	2,652

a. Dependent Variable: y

Konflik Peran (X1) mempunyai nilai Tolerance $0,377 \geq 0,1$ dan nilai VIF $2,652 \leq 10$ dan *Locus Of Control internal* (X2) mempunyai nilai Tolerance $0,377 > 0,1$ dan nilai VIF $2,652 \leq 10$ sehingga tidak terjadi

Multikolinearitas.

4.3.3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas disimpulkan tidak ada pola yang jelas, maka menunjukkan penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4.3.4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,648 ^a	,421	,398	2,926	,802

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas nilai d sebesar 0,802, nilai du sebesar 1,638, nilai dl sebesar 1,485. Maka dapat disimpulkan bahwa $0 < d < dl$, $0 < 0,802 < 1,485$ = tidak ada autokorelasi positif (ditolak).

4.4. Hasil Analisis Regresi Moderasi

4.4.1. Hasil Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1,368 ^a	,685	,629	10,017

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa Koefisien Determinasi (R^2) atau *R Square* adalah sebesar 0, 685 atau 68,5% hal ini menunjukkan bahwa konflik peran (X1), kepribadian *locus of control internal* (X2) dan teknologi informasi (Z) secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 68,5%, sedangkan sisanya sebesar 31,5% dijelaskan oleh variabel yang belum diketahui.

4.4.2. Hasil Uji F (Simultan)

Hasil Uji t ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	72.358	1	72.358	5.524	.023 ^b
Residual	681.142	52	13.099		
Total	753.500	53			

Berdasarkan tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,023 \leq 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa secara simultan variabel konflik peran (X1), *locus of control internal* (X2), dan teknologi informasi (Z) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

4.4.3. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	94,376	6,974		40,637	,000
x1	,051	,146	,061	,351	,727
x2	,806	,201	,695	4,007	,000
x1xz1	-,044	,019	-,310	-2,350	,023
x2xz1	-,073	,023	-,410	-3,239	,002

Berdasarkan tabel diatas :

1. Uji t Pengaruh konflik peran (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

dengan signifikan dalam output = 0,727. Nilai signifikan dalam output yaitu $0,727 \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t *locus of control* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikan dalam output = 0,000. Nilai signifikan dalam output yaitu $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Moderasi Teknologi Informasi Pada Pengaruh Konflik peran Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari pengujian variabel moderasi Teknologi Informasi pada pengaruh Konflik peran Terhadap Kinerja Karyawan ($x1 \times z$) menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,023 \leq 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi mampu memoderasi pada pengaruh variabel Konflik peran terhadap Kinerja Karyawan ($x1 \times z$).
4. Moderasi Teknologi Informasi Pada Pengaruh Kepribadian *Locus Of Control Internal*. Hasil dari pengujian variabel moderasi Teknologi Informasi pada pengaruh Kepribadian *Locus Of Control Internal* ($x2 \times z$) menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,002 \leq 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi mampu memoderasi pada pengaruh variabel Kepribadian *Locus Of Control Internal* ($x2 \times z$).

5. Simpulan, Saran dan Keterbatasan

5.1 Simpulan

1. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. *Locus of control internal* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Teknologi Informasi mampu memoderasi pengaruh Konflik peran terhadap Kinerja Karyawan.
4. Teknologi Informasi mampu memoderasi pengaruh Kepribadian *Locus Of Control Internal* terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

1. Bagi PT Sari Melati Kencana, Tbk

Hasil penelitian ini diharapkan agar bisa memperketat seleksi pemilihan karyawan sehingga bisa bekerja sesuai dengan posisi yang ditempatkan.

2. Bagi Karyawan

Disarankan kepada karyawan agar melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan dan tidak membebankan tanggung jawabnya kepada karyawan lain.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti dibidang yang sama, agar meneliti secara mendalam/secara spesifik lagi, memperluas cakupan responden (cakupan wilayah) dan menambahkan variabel-variabel yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Seperti Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lamanya kerja.

Daftar Pustaka

- Abdul, Kadir dan Terra Ch. Triwahyuni. 2014. *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi
- Dhinar, Suprayitno dan Sri Utami. 2014. *Pengaruh konflik peran (role conflict), konflik pekerjaan- keluarga dan pekerjaan berlebih terhadap kinerja karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.

- Dwi, Furqon Cahya. 2018. *Pengaruh role conflict (konflik peran) terhadap kinerja karyawan dan komunikasi sebagai variabel moderasi pada PT. Ciomas Adisatwa Tanjung Bintang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Lampung.
- Eka, Soraya. 2010. *Analisis pengaruh LOC terhadap kinerja dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo. 2018. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Dr Soetomo university Press. Surabaya.
- Fitri, Diana, dkk. 2017. *Pengaruh penganggaran, penata usahaan, kualitas pelaporan terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah dengan TI sebagai pemoderasi (studi pada satuan kerja perangkat kota pemerintah kota Sabang)*. Tesis. Majister Akuntansi Pascasarjana, Universitas Syiah Kuala. Banda Aceh.
- Fitri, Nur. 2016. *Analisis pengaruh LOCI dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perspektif etika kerja islam*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Reden Intan. Lampung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 22*. Semarang : BPFE Universitas Diponegoro.
- Hadi, Fajar. 2013. *Pengaruh struktur audit, komitmen organisasi, role conflict (konflik peran) dan efektivitas penggunaan teknologi SIA terhadap kinerja auditor*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Hilmi, Susilo dan Rahman Yuniarto. 2016. *Pengaruh penggunaan TI Terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Khoo, Ni Sim. 2016. *Konflik peran (role conflict), ketidak jelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan tekanan waktu sebagai pemoderasi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali.
- Luh, Ni Yuli Sudiartini. 2018. *Pengaruh LOC dan budaya organisasi berbasis tri hita karena pada kinerja badan pengawas lembaga*

- pengkreditan desa sebagai auditor internal di kabupaten Karangasem*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali.
- Mahesa, Deewar. 2010. *Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderasi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Junaidi. 2017. *Tabel r (koefisien korelasi sederhana)*. (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). Diakses 9 juli 2019.
- Junaidi. 2017. *Tabel DW (durbin-watson)*. (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). Diakses 9 Agustus 2019.
- Nurul, Iche. 2016. *Pengaruh LOCI terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) upt wilayah sulselrabar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin. Makassar.
- Priyatna, Amin Dewi. 2017. *Pengaruh locus of control (LOC) dan sikap rekan kerja terhadap kinerja auditor dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Solo Dan Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri. Surakarta.
- Rebele, James E dan Michael. 1990. *Independent auditors, role stress : antecedent, outcome, and moderating variables*. Behavioral In accounting. USA.
- Rindra, Fiqih Anisah. 2016. *Hubungan antara internal locus of control dengan kecenderungan perilaku korupsi pada karyawan*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah. Malang.
- Sayida, Nur. 2018. *Metodologi penelitian*. Sidoarjo : Zifatama Jawa.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Tasya, Aghni Ocktotawwa. 2015. *Pengaruh efektivitas penerapan teknologi informasi (TI), pemanfaatan, kesesuaian tugas, dan keahlian pemakai komputer terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada Pt Pindad*

(Persero) Bandung. Thesis, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan. Bandung.

Wahyuni. Tri. 2018. *Pengaruh penerapan teknologi informasi (TI) terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan pengguna sebagai variabel moderasi pada pd. Bpr Bank Jombang Kantor Pusat*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel. Surabaya.

Widyaningtias, Eka. 2014. *Pengaruh sistem pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi (TI) dan kapasitas auditor internal terhadap kualitas laporan keuangan bank Pembiayaan Rakyat Syariah se-Jabodetabek*. Skripsi. Fakultas Syariah dan Uin Syarif Hidayatullah. Jakarta.

Yulianto. Ribut. 2017. *Pengaruh konflik peran (role conflict) dan ambiguitas peran terhadap turnover intention melalui stres kerja sebagai variabel moderasi studi empiris pada karyawan Bpjs Kesehatan D.I. Yogyakarta*. Thesis. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Yogyakarta.

Zaenal, Fanani. 2015. *Pengaruh struktur audit, konflik peran (role conflict), dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor*. Skripsi. Universitas Airlangga. Surabaya