

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Secara simultan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 2,607$ , sedangkan  $F_{tabel} = 3,44$ , artinya  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak. Dan dapat disimpulkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial konflik kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah konflik proses. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,855 > 1,71714$ ) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan diterimanya  $H_a$  berarti konflik proses berpengaruh sebesar 0.1379% terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan simpulan dan pembahasan hasil penelitian, saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

5. Bagi Perusahaan
  - c. Meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan meneliti permasalahan yang sesuai dengan disiplin ilmu peneliti.

d. Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

6. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja dan kualitas pelayanan publiknya semakin baik.

7. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

8. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remj Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Chen, Mingkai J. & Ayoko, Oluremi B. 2012. *Conflict And Trust: The Mediating Effects Of Emotional Arousal And Self-Conscious Emotions*. *International Journal of Conflict Management* .Vol. 23 Iss 1 pp. 19 – 56.
- Dessler, Gary, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Penerit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Dharma, Surya.2012.*Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fitriyanti, A. R. (2017). Pengaruh Konflik Tugas dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Hotel Sahid Surabaya).*Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1).
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, W. (2012).Dampak komitmen organisasi, self efficacy terhadap konflik peran dan kinerja karyawan PT. HM Sampoerna Tbk. di Surabaya.*Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 70-78
- Hon, Alice H. Y dan Chan, Wilco W. 2013.*The Effects of Group Conflict and Work Stres on Employee Peformances*. *Journal Tourism Management*.
- Kuncoro, W. S., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018).Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) di PT Roberta Prima Tobacco.*Journal of Management*, 4(4).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat. Jakarta
- Moeheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Nur, Saina. 2013. *Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*. Jurnal EMBA.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Lep Khair.
- Rahim, Afzalur. *Managing Conflict in Organizations*, 4th Edition (New Jersey:Transaction Publishers, 2011) p.16.
- Rosaputri, R., & Yuniawan, A. (2012). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis)
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama
- Syamsuddin, dkk. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yuliawan, Eko. 2012. *Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung*. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil Volume 2, Nomor 01.
- Zikmund. 2000. *Business Research Methods*, The Dryden Press Harcourt College Publisher. USA

**Skripsi Dan Tugas Akhir :**

Pradifta Yunalia (2017) . “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta” dalam Skripsi Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta, 2017.

Rugaiyah Bahmid (2017). “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Q Hotel Gorontalo” dalam Skripsi Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta, 2017.

**Akses Internet :**

Dampak Konflik 2012. “<http://livein-balance.blogspot.co.id/2012/06/konflik-rupanya-punya-dampak-positif.html?m=1>. Diakses 29 Oktober 2017

<https://pangeransastra.wordpress.com/2014/10/13/penelitian-deskriptif-kuantitatif-penelitian-korelasi-dan-penelitian-ekspos-fakto/>

<http://www.landasanteori.xyz/2017/05/pengertian-konflik-kerja-menurut-para.html>

<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>

# LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

### 1. Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Aitem	R Hitung	R Tabel	Ket.
Konflik Kerja	1	0.821	0.396	Valid
	2	0.838	0.396	Valid
	3	0.854	0.396	Valid
	4	0.794	0.396	Valid
Konflik Hubungan	1	0.749	0.396	Valid
	2	0.779	0.396	Valid
	3	0.646	0.396	Valid
	4	0.864	0.396	Valid
Konflik Proses	1	0.583	0.396	Valid
	2	0.732	0.396	Valid
	3	0.810	0.396	Valid
	4	0.782	0.396	Valid
Kinerja	1	0.645	0.396	Valid
	2	0.717	0.396	Valid
	3	0.620	0.396	Valid
	4	0.822	0.396	Valid
	5	0.828	0.396	Valid
	6	0.779	0.396	Valid

### 2. Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Batas Kritis	Ket.
Konflik Kerja	0.845	0.6	Reliabel
Konflik Hubungan	0.757	0.6	Reliabel
Konflik Proses	0.705	0.6	Reliabel
Kinerja	0.829	0.6	Reliabel

Sumber :Data primer diolah, 2018

### 3. Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	16.934				
Konflik Tugas	0.251	0.339	1.669	0.110	Tidak Signifikan
Konflik	0.065	0.059	0.291	0.774	Tidak

Hubungan					Signifikan
Konflik	0.195	0.350	1.855	0.078	Tidak
Proses					Signifikan
Sig F	0.079				
R square	0.167				
Variabel Dependent	: Kinerja				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

#### 4. Tabel Jenis Kelamin Karyawan Hotel Lombok Raya Mataram

Kategori	Frekuensi	Prosentase %
Laki – Laki	15	60.0
Perempuan	10	40.0
Total	25	100.0

Sumber : data primer diolah 2018

#### 5. Tabel Section (bagian) Responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
FB PRODUCT	8	32.0
PRODUCT	2	8.0
COOK, PRODUCT	3	12.0
FB SERVICE	12	48.0
Total	25	100.0

#### 6. Tabel Usia Responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
20 - 25 Tahun	7	28.0
26 - 30 Tahun	8	32.0
> 30 Tahun	10	40.0
Total	25	100.0

#### 7. Tabel Pendidikan Responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SMA	13	52.0
DIPLOMA	8	32.0



SARJANA	4	16.0
Total	25	100.0

**8. Tabel Masa Kerja Responden**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Prosentase</b>
1 - 10 Tahun	19	76.0
> 10 Tahun	6	24.0
Total	25	100.0

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN KARYA SEJAHTERA  
**SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA  
YOGYAKARTA**

Jl. Laksda Adisucipto Km.6 (Tempel, Caturtunggal, Depok, Sleman) Yogyakarta 55281  
Telp / fax : (0274) 485115 - 489514 Website : www.ampta.ac.id Email : info@ampta.ac.id, ampta@yahoo.co.id

Nomor : 1248 /Q.AMPTA/V/2018  
Hal : Permohonan Penelitian

Yogyakarta, 07 Mei 2018

Kepada Yth  
Bapak/Ibu  
HRM Hotel Aston Inn Mataram Lombok  
Jln. Panca Usaha No.1  
Mataram, Lombok  
Nusa Tenggara Barat

Dengan Hormat,

Dengan ini kami mengajukan permohonan untuk melaksanakan Penelitian di Food And Beverage Department Hotel Aston Inn Mataram, Lombok, selama 04 minggu terhitung mulai tanggal 14 Mei 2018 sampai dengan tanggal 14 Juni 2018, bagi mahasiswa/i kami dari Jurusan D IV Pengelolaan Perhotelan :

Nama Mahasiswa : Yuli Astuti  
No Mahasiswa : 317200332  
Semester : VIII (Delapan)

Besar harapan bila mahasiswa kami mendapatkan izin untuk melaksanakan penelitian sehingga dapat menyusun Laporan Penelitian yang berjudul : **"PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ASTON INN MATARAM LOMBOK"**.  
*Proposal Penelitian akan diikutsertakan oleh mahasiswa yang bersangkutan.*

Atas bantuannya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami  
Ketua



Drs. Prihatno, M.M.

Tembusan:  
-File

## Lampiran 2 : Surat Persetujuan Penelitian



Mataram, 08 Juni 2018

Nomor : 008/HLR/PS/VI/2018  
Hal : Persetujuan penelitian

Kepada Yth. Bpk. Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta  
di.  
Yogyakarta



Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat bapak nomor : 1248/Q.AMPTA/V/2018, tentang permohonan penelitian atas nama Yuli Astuti, No. Mahasiswa 317200332, di Hotel Lombok Raya, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami **memberikan ijin** untuk pelaksanaan kegiatan seperti tersebut diatas dengan ketentuan mengikuti segala petunjuk dan ketentuan hotel selama melaksanakan penelitian.

Demikian atas segala perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Hormat kami,

An. Management

  
  
Ketut Purwata SH, MH.  
Personnel Manager

address.

Jl. Panca Usaha 11, Mataram 83231  
Lombok - Indonesia

T. (62) 370 - 632305 (luring)  
F. (62) 370 - 636478

E-mail reservation@lombokraya  
Web www.lombokrayahotel

## KUISIONER PENELITIAN

### A. PROFIL RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Section :
3. Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
4. Usia : tahun
5. Pendidikan terakhir :
6. Masa kerja : tahun

### B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon angket diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pernyataan yang disediakan.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban dari beberapa alternatif yang disediakan :  
SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju
3. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewati.
4. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

**Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan.**

**Konflik Kerja (X)**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<b>(X1)</b>	<b>Konflik Tugas</b>				
1	Saya merasakan terjadinya percekocokan atau perdebatan (kontroversi) antara saya dan rekan kerja				
2	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan				
3	Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya				
4	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat				
<b>(X2)</b>	<b>Konflik Hubungan</b>				
1	Saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja				
2	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau atau pengelolaan dari pekerjaan				
3	Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja				
4	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja				
<b>(X3)</b>	<b>Konflik Proses</b>				
1	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan				
2	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan				
3	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan				
4	Saya merasakan tidak ada pembagian tugas yang jelas				

**Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan.				
2	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu				
3	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan				
4	saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.				
5	aya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
6	saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.				

## KARAKTERISITIK RESPONDEN

**Section**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid FB PRODUCT	8	32.0	32.0	32.0
PRODUCT	2	8.0	8.0	40.0
Valid COOK, PRODUCT	3	12.0	12.0	52.0
FB SERVICE	12	48.0	48.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

**JenisKelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	15	60.0	60.0	60.0
Perempuan	10	40.0	40.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 25 Tahun	7	28.0	28.0	28.0
26 - 30 Tahun	8	32.0	32.0	60.0
> 30 Tahun	10	40.0	40.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	13	52.0	52.0	52.0
DIPLOMA	8	32.0	32.0	84.0
SARJANA	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

4

**MasaKerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 10 Tahun	19	76.0	76.0	76.0
> 10 Tahun	6	24.0	24.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	



## LAMPIRAN ANALISA DESKRIPTIF

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KonflikKerja	25	4	8	6.00	1.658
KonflikHubungan	25	4	8	5.44	1.121
Konflik Proses	25	4	15	6.20	2.198
Kinerja	25	18	22	20.00	1.225
Valid N (listwise)	25				

## LAMPIRAN REGRESI LINEAR BERGANDA

### UJI T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.934	1.405		12.052	.000
1 KonflikTugas	.251	.150	.339	1.669	.110
KonflikHubungan	.065	.223	.059	.291	.774
Konflik Proses	.195	.105	.350	1.855	.078

a. Dependent Variable: Kinerja

Konflik Kerja secara parsial tidak berhubungan dengan kinerja karena nilai signifikansi 0.110 ( $0.11 > 0.05$ )

Konflik Hubungan secara parsial tidak berhubungan dengan kinerja karena nilai signifikansi 0.774 ( $0.774 > 0.05$ )

Konflik Proses secara parsial tidak berhubungan dengan kinerja karena nilai signifikansi 0.078 ( $0.078 > 0.05$ )

Persamaan regresi

$$Y = 16.934 + 0.251 X_1 + 0.065 X_2 + 0.195 X_3$$

UJI F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.769	3	3.256	2.607	.079 <sup>b</sup>
Residual	26.231	21	1.249		
Total	36.000	24			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Proses, KonflikKerja, KonflikHubungan

Konflik proses, Konflik kerja dan Konflik Hubungan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karena nilai signifikansi 0.079 ( $0.079 > 0.05$ )

KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 <sup>a</sup>	.271	.167	1.118

a. Predictors: (Constant), Konflik Proses, KonflikKerja, KonflikHubungan

Besar pengaruh Konflik proses, Konflik kerja dan Konflik Hubungan terhadap kinerja adalah 0.167 atau 16.7%

LAMPIRAN UJI KORELASI PRODUCT MOMMENT

		Correlations			
		KonflikKerja	KonflikHubunga n	Konflik Proses	Kinerja
KonflikKerja	Pearson Correlation	1	.381	.080	.390
	Sig. (2-tailed)		.060	.704	.054
	N	25	25	25	25
KonflikHubungan	Pearson Correlation	.381	1	-.105	.152
	Sig. (2-tailed)	.060		.618	.469
	N	25	25	25	25
Konflik Proses	Pearson Correlation	.080	-.105	1	.371
	Sig. (2-tailed)	.704	.618		.068
	N	25	25	25	25
Kinerja	Pearson Correlation	.390	.152	.371	1
	Sig. (2-tailed)	.054	.469	.068	
	N	25	25	25	25

Konflik Kerja tidak memiliki hubungan terhadap Kinerja karena nilai signifikansi 0.054 ( $0.054 > 0.05$ )

Konflik hubungan tidak memiliki hubungan terhadap Kinerja karena nilai signifikansi 0.469 ( $0.469 > 0.05$ )

Konflik Proses tidak memiliki hubungan terhadap Kinerja karena nilai signifikansi 0.068 ( $0.068 > 0.05$ )

## UJI VALID DAN RELIABILITAS

Variabel	No. Aitem	R Hitung	R Tabel	Ket.
Konflik Kerja	1	0.821	0.396	Valid
	2	0.838	0.396	Valid
	3	0.854	0.396	Valid
	4	0.794	0.396	Valid
Konflik Hubungan	HASIL	0.749	0.396	Valid
	2	0.779	0.396	Valid
	3	0.646	0.396	Valid
	4	0.864	0.396	Valid
Konflik Proses	1	0.583	0.396	Valid
	2	0.732	0.396	Valid
	3	0.810	0.396	Valid
	4	0.782	0.396	Valid
Kinerja	1	0.645	0.396	Valid
	2	0.717	0.396	Valid
	3	0.620	0.396	Valid
	4	0.822	0.396	Valid
	5	0.828	0.396	Valid
	6	0.779	0.396	Valid

Variabel	Alpha Cronbach	Batas Kritis	Ket.
Konflik Kerja	.845	0.6	Reliabel
Konflik Hubungan	.757	0.6	Reliabel
Konflik Proses	.705	0.6	Reliabel
Kinerja	.829	0.6	Reliabel

Correlations

		KonflikKerja
		a
a1	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
a2	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
a3	Pearson Correlation	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
a4	Pearson Correlation	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
KonflikKerja	Pearson Correlation	1
a	Sig. (2-tailed)	
	N	25

Correlations

		KonflikHubungan
		n
b1	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
b2	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
b3	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
b4	Pearson Correlation	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
KonflikHubungan	Pearson Correlation	1
n	Sig. (2-tailed)	
	N	25

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	4

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	4

**Correlations**

		Konflik Proses
c1	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	25
c2	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
c3	Pearson Correlation	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
c4	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
Konflik Proses	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	25

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	4

**Correlations**

		Kinerja
y1	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	25
y2	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
y3	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	25
y4	Pearson Correlation	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
y5	Pearson Correlation	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
y6	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	25
Kinerja	Pearson Correlation	1



Sig. (2-tailed)	
N	25

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	6

LAMPIRAN UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04544912
	Absolute	.150
Most Extreme Differences	Positive	.121
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		.749
Asymp. Sig. (2-tailed)		.629

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data normal karenanilai signifikansi 0.629 ( $0.629 > 0.05$ )

UJI HETEROEDATISITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.604	.762		-.793	.437
1 KonflikKerja	.098	.081	.260	1.206	.241
KonflikHubungan	.136	.121	.244	1.129	.272
Konflik Proses	.015	.057	.054	.269	.790

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Tidak terjadi heteroedatisitas karena nilai signifikansi > 0.05

## UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B						Beta	Tolerance
(Constant)	16.934	1.405		12.052	.000			
1 KonflikKerja	.251	.150	.339	1.669	.110	.840	1.190	
KonflikHubungan	.065	.223	.059	.291	.774	.836	1.196	
Konflik Proses	.195	.105	.350	1.855	.078	.972	1.029	

a. Dependent Variable: Kinerja

Tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance > 0.1 dan VIF < 10