

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN (STUDI DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

Disusun oleh:
Mohammad Najib Faishol
NIM. 11240023

Pembimbing:
Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
NIP. 19741025 199803 2 001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 1382.A /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN (STUDI DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muhammad Najib Faishol
NIM/Jurusan : 11240023/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 28 Juni 2016
Nilai Munaqasyah : 86 (A/B)

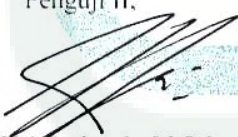
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

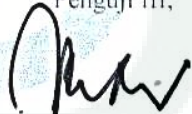
Ketua Sidang/Penguji I,


Hj. Earls Maghfiroh I, S.Ag,M.Si.
NIP 19741025 199803 2 001

Penguji II,


Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002

Penguji III,


Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 30 Juni 2016

Dekan.




Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Mohammad Najib Faishol
NIM : 11240023
Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/ Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Juni 2016

Mengetahui,

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah



Drs. M. Rasjid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing

Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
NIP. 19741025 199803 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Najib Faishol
NIM : 11240023
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penulis tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Yogyakarta, 20 Juni 2016

Yang menyatakan,



Mohammad Najib Faishol
NIM. 11240023

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Peneliti Persembahkan Untuk Almamater Tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwa Dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

“Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggung jawaban”

(QS: al-Isra', ayat 36)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur Peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan besar akhirnya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)”** telah diselesaikan oleh Peneliti.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. KH. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D, selaku rektor Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag,M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik sekaligus dosen pembimbing skripsi, terima kasih telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan meluangkan waktunya

selama masa perkuliahan dan membimbing dari awal pengerjakan sampai dengan selesainya skripsi ini.

5. Bapak/Ibu Dosen penguji yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, dedikasi, pengarahan, pengalaman, motivasi serta bimbingan kepada peneliti selama masa perkuliahan.
7. Seluruh pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah meluangkan waktunya untuk memberi informasi dan membantu proses penelitian .
8. Seluruh Staff TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya staff TU jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan kemudahan administratif bagi peneliti
9. Kedua orang tuaku H Askuri Faishol dan Hj Surati, keluargaku cacak Taufik, mbak Asiya, cacak Ipul, mbak Ida terima kasih atas kesabaran, keikhlasan, perhatian dan kasih sayang yang tiada habisnya serta do'a-do'a munajat kepada Allah SWT.
10. Teman-teman, HIMAM, Al-Aqsha,, dan COMED yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih untuk kebersamaan selama berada di sini, terima kasih pengalaman bersama kalian.
11. Kepada saudaraku M. Fauzin Abadi, Nur Fatur Rohman Lutfi Majid, yang selalu memberikan dukungan dan berbagai ilmu.

12. Terima kasih kepada keluarga ibu surat yang berkenan menyewakan tempat tinggalnya.
13. Pihak-pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, skripsi ini adalah hasil dari berprosesnya peneliti yang masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan dan menghargai setiap kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga bermanfaat.

Yogyakarta, 20 Juni 2016

Peneliti,

Mohammad Najib Faishol
11240023

ABSTRAK

Mohammad Najib Faishol. Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi di UIN Suna Kalijaga Yogyakarta). Skripsi Yogyakarta : Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Non Probability sampling* dengan teknik *sampling Purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Untuk mengumpulkan data menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif, uji asumsi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan program *SPSS versi 21.0 for windows* pada uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan bahwa manajemen konflik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Nilai korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,544 berada dalam interval 0,40 – 0,599 maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara manajemen konflik dengan produktivitas kerja karyawan sedang. Setelah mengetahui hubungan keeratan antara manajemen konflik dengan produktivitas kerja karyawan, maka dapat diketahui juga seberapa besar pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) yang diperoleh sebesar 0,287 menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan 28,7% dipengaruhi oleh manajemen konflik, adapun sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Keyword : manajemen konflik, produktivitas kerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Kegunaan Penelitian	8
F. Kajian Pustaka	9
G. Kerangka Teori	11
1. Tinjauan tentang manajemen konflik.....	11
2. Tinjauan tentang produktivitas kerja karyawan	18
3. Hubungan antara manajemen konflik dengan produktivitas Kerja karyawan	23
H. Hipotesis Penelitian	25
I. Sistematika Pembahasan	25

BAB II : METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	27
B. Subyek dan Obyek Penelitian	27

C. Populasi dan Sampel Penelitian	27
D. Jenis dan Sumber Data	28
E. Variabel Penelitian dan Defisi Operasional	29
F. Metode Pengumpulan data	32
G. Skala Pengukuran	34
H. Instrumen Penelitian	35
I. Uji Instrumen Penelitian	36
J. Metode Analisis Data	38
K. Uji Asumsi	38
L. Uji Hipotesis	39

BAB III : GAMBARAN UMUM LEMBAGA

A. Sejarah Berdiri UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	42
B. Profil Lembaga	46
C. Visi – Misi Tujuan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	46
D. Core Values UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	47
E. Struktur Organisasi UIN Sunan Kalijaga	49

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan penelitian	55
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	56
C. Hasil Instrumen Penelitian Setelah Uji Validitas dan Reliabilitas	59
D. Hasil Analisis Data Deskriptif Responden	60
E. Hasil Analisis Data Deskriptif Variabel	62
F. Hasil Uji Asumsi	65
G. Hasil Uji Hipotesis	67
H. Pembahasan	71

BAB V : PENUTUP DAN KESIMPULAN

A. Kesimpulan	74
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.2	Skor Pengukuran Skala Likert	34
Tabel 2.3	Instrumen Penelitian Variabel Manajemen Konflik	35
Tabel 2.4	Instrumen Penelitian Variabel produktivitas kerja	36
Table 2.5	Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	40
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan	48
Tabel 3.2	Golongan Karyawan	48
Tabel 4.1	Populasi Purposive Random Sampling	56
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Konflik	56
Tabel 4.3	hasil uji validitas variabel produktivitas kerja	57
Tabel 4.4	Hasil Uji Realiabilitas Instrumen Penelitian	58
Tabel 4.5	Hasil Isntrumen Variabel Manajemen Konflik	59
Tabel 4.6	Hasil Isntrumen Variabel Produktivitas Kerja	59
Tabel 4.7	Data Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.8	Data Reponden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.9	Data Reponden Berdasarkan Pendidikan Terhakhir	61
Tabel 4.10	Data Reponden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 4.11	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Manajemen Konflik	62
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Konflik	63
Tabel 4.13	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja	64
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja	65
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.16	Hasil Uji Linearitas	66

Tabel 4.17	Hasil Hipotesis	67
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	68
Tabel 4.19	Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	68
Tabel 4.20	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	69
Tabel 4.21	Hasil Koefisien Determinasi	70



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hubungan Manajemen Konflik dengan Produktivitas Kerja.....	25
Gambar 2.1 Hubungan variabel independen dengan variabel dependen.....	30



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Supaya tidak terjadi kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul penelitian, maka peneliti perlu untuk menjelaskan maksud yang terdapat dalam judul skripsi “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)”. Adapun istilah-istilah yang terdapat dalam judul tersebut adalah:

1. Pengaruh

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, pengaruh adalah daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda, dsb) yang berkuasa atau yang berkekuatan (gaib dsb)¹. Dari sudut pandang metodologis penelitian menurut Suharsimi Arikunto istilah pengaruh menunjuk kepada korelasi atau hubungan sebab akibat, yakni suatu keadaan menjadi sebab bagi keadaan yang lain (menjadi akibat).²

Adapun yang dimaksud pengaruh dalam penelitian ini adalah hubungan manajemen konflik yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan di UIN sunan kalijaga Yogyakarta.

¹ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia edisi III*, cet. 10 (Jakarta: Balai Pustaka, 2011), hlm. 865.

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 28.

2. Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.³

Adapun yang dimaksud dengan manajemen konflik dalam penelitian ini adalah proses penyelesaian konflik dengan pengelolaan untuk menciptakan solusi menguntungkan dengan memanfaatkan konflik sebagai sumber inovasi dan perbaikan.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumberdaya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.⁴ Menurut Abdul Hamid, Produktivitas kerja karyawan adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan, yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produksi, efektivitas dan efisiensi serta merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal.⁵

Adapun yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah dorongan karyawan untuk mengembangkan diri

³Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*(Jakarta: Salemba Humanika,2013), hlm. 129.

⁴ Mathis, Robert L. dan Jakcsen Jphn H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Salembah Empat, 2001), hlm. 82.

⁵Abdul Hamid Mursi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2006), hlm. 202.

dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan hasil akhir.

4. Karyawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer, Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, dan sebagainya) dengan mendapat gaji; pegawai; pekerja; buruh.⁶ Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia Karyawan adalah pekerja; pegawai.⁷

Adapun yang dimaksud karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan/staf tata usaha satuan fakultas UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang bekerja secara terstruktur dan mendapatkan imbalan berupa gaji.

5. UIN Sunan Kalijaga

Universitas Islam Negeri (UIN), sering disingkat UIN Suka, adalah Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) pertama di Indonesia, Kampus UIN Sunan Kalijaga berlokasi di Jalan Marsda Adisucipto no. 1. Yogyakarta. Tanggal berdiri IAIN Sunan Kalijaga diambil dari diresmikannya PTAIN yaitu 26 September 1951. Penetapan ini dikuatkan dengan Keputusan Menteri Agama No. 39 Tahun 1993. Secara kelembagaan, kini IAIN Sunan Kalijaga telah melakukan transformasi menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan

⁶H.S. Kartorejo, *Kamus Baru Kontemporer, cet. 1*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm.177.

⁷W. J. S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, hlm. 525.

Nasional dan Menteri Agama Nomor 01/0/SKB/2004 dan Nomor ND/B.V/I/Hk.001/058/04 Tanggal 23 Januari 2004, yang diperkuat lagi dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2004 Tanggal 21 Juni 2004.⁸

Berdasarkan penegasan judul di atas, dapat disimpulkan bahwa maksud dari penelitian yang berjudul pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan di UINSunan Kalijaga Yogyakarta adalah untuk mengetahui manajemen konflik yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di UIN Sunan KalijagaYogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang mempunyai sifat keinginan hasrat yang tinggi di bekali dengan akal yang mampu berfikir dengan baik, hal ini menimbulkan perbedaan kepentingan di antara masing-masing individu dan yang sering terjadi ketidak cocokan antara individu dengan yang lain karena mereka mempunyai pola pikir yang berbeda.

Tujuan suatu organisasi adalah tercapainya produktivitas kerja karyawan yang dapat menghasilkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Produktivitas dapat tercapai apabila karyawan dan pimpinan dapat bekerjasama dan mempunyai satu visi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Produktivitas dapat menurun apabila dalam

⁸https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas_Islam_Negeri_Sunan_Kalijaga_Yogyakarta diakses pada tanggal 28 maret 2016

organisasi terjadi suatu konflik yang merugikan dan tidak dapat di atasi. Kenaikan suatu produktivitas dapat tercapai apabila konflik yang ada dapat dikelola dengan baik dan dicarikan solusinya. Beberapa manfaat penilaian produktivitas kerja diantaranya untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*, untuk mengetahui ketidakakuratan informal, untuk keputusan-keputusan penetapan misalnya promosi, demosi, transfer.

Organisasi merupakan sistem sosial yang unit-unit kerjanya (subsistem) dan para anggotanya saling berhubungan, saling membantu, dan saling tergantung satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi. Sistem organisasi yang harmonis menciptakan sinergi positif-produksi subsistem-subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem, hasilnya lebih besar daripada jumlah produksi masing-masing subsistem. Konflik merusak sistem dan menciptakan sinergi negatif-produksi subsistem-subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem lebih kecil daripada jumlah produksi masing-masing subsistem. Keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi.⁹

Konflik merupakan wujud dari interaksi individu dengan individu, atau antar kelompok, yang tujuannya berbeda bahkan berlawanan sehingga orang lain tidak sejalan dengan tujuan tersebut dan dianggap sebagai penghambat terhadap pencapaian tujuan. Konflik yang terjadi akan menimbulkan dua akibat, yaitu konflik yang menguntungkan dan

⁹Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*., hlm. 109.

konflik yang merugikan. Konflik yang menguntungkan jika dengan adanya konflik mampu menggerakkan segenap faktor-faktor produksi dalam organisasi tersebut, dalam hal ini berdampak pada etos kerja karyawan ke arah peningkatan produksi kerja. Sedangkan dampak negatif dari adanya konflik adalah banyak tenaga kerja yang dicurahkan untuk hal-hal yang di luar rencana, misalnya cara kerja yang asal-asalan, meningkatnya rasa individualitas dalam kelompok meningkatnya kebencian terhadap kelompok lain.¹⁰ Apabila konflik dapat dikelola dengan baik, maka akan bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi karyawan.

Konflik yang konstruktif atau sehat membantu dalam pengambilan keputusan dengan menyediakan alternatif yang diperlukan. Diskusi mengenai perbedaan pendapat, argumentasi, dan konflik pemikiran merupakan sumber alternatif yang di perlukan dalam pengambilan keputusan. Akan tetapi, jika konflik berkembang menjadi konflik destruktif dan tidak sehat akan menghasilkan kebuntuan diskusi, fitnah, agresi dan sabotase, serta menghilangkan sikap saling percaya. Situasi seperti ini tidak mungkin mengembangkan sumber alternatif dalam pengambilan keputusan.¹¹

UIN Sunan Kalijaga merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan, tentulah mempunyai banyak karyawan dengan latar belakang dan berbagai karakter yang berbeda, akan sangat memungkinkan

¹⁰Wirana, *Konflik dan Manajemen*, hlm. 110.

¹¹*Ibid.*, hlm. 109.

terjadinya konflik antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Disinilah peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengelolah konflik agar konflik itu dapat berdampak positif terhadap lembaga itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan kabag fakultas dakwah dan komunikasi salah satu pendekatan untuk menangani konflik yang terjadi antar karyawan yaitu dengan pendekatan secara personal karena pada dasarnya konflik yang terjadi merupakan konflik antar individu yang disebabkan oleh karakter atau sifat individu. Agar dapat menghadapi dunia persaingan yang sehat dan professional diperlukan sumber daya manusia yang handal dan kompeten. UIN Sunan Kalijaga tentunya mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengelola karyawan-karyawan yang bekerja. Salah satunya adalah mengelola konflik yang mungkin timbul antar karyawan. Dalam menangani konflik internal maupun external, dilakukan rapat koordinasi, apabila terjadi konflik di fakultas maka dilakukan rapat koordinasi fakultas (RKF) sedangkan dalam ranah universitas maka dilakukan rapat koordinasi Universitas.¹²

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, betapa pentingnya manajemen konflik untuk dikelola dengan baik, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, agar dapat mengetahui manajemen konflik yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

¹²Wawancara dengan kabag TU Bapak Zamarkhsari. Tgl.24-03-2016

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan dalam sebuah masalah yakni Apakah manajemen konflik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Penelitian ini di harapkan mampu memberi wawasan dan pengetahuan terhadap keilmuan prodi Manajemen Dakwah dan peneliti-peneliti selanjutnya.

b. Secara Praktis

1) Bagi peneliti, Penelitian ini sebagai salah satu metode pembelajaran untuk mendapatkan gelar sarjana program strata-1.

2) Bagi UIN Sunan Kalijaga, hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai masukan untuk meningkatkan meminimalisir apabila terjadi konflik dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3) Bagi umum, hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

E. Kajian Pustaka

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Sekar Pratiwi Utami yang berjudul “*Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Baitul Maal Wat Tanwil (BMT) Jaringan Muamalat Center Indonesia*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antarmanajemen konflik dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,809 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (sangat signifikan). Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan hasil sebesar 0,654. Ini berarti bahwa manajemen konflik memberikan sumbangan efektif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 65,4%, sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu pendidikan dan pengalaman kerja, kedisiplinan, insentif (gaji), motivasi, dan fasilitas kerja.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh Sofi Wulandari Istomo yang berjudul “*pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PT.TASPEN (PERSERO) kantor cabang Yogyakarta*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Tingkat manajemen konflik pada PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta yaitu sebesar 82,3% pada terletak pada daerah yang sangat baik (SB), artinya manajemen konflik pada PT.TASPEN (Persro) Kantor Cabang Yogyakarta sangat baik. (2) Tingkat Kinerja Karyawan pada PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang

¹³Sekar Pratiwi Utami, “*Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Baitul Maal Wat Tanwil (BMT) Jaringan Muamalat Center Indonesia*”. Skripsi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013).

Yogyakarta yaitu sebesar 70,9% pada terletak pada daerah baik (B), artinya Kinerja Karyawan pada PT.TASPEN (Persero) kantor cabang Yogyakarta baik. (3) manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. taspen persero kantor cabang Yogyakarta ditunjukkan oleh hasil perhitungan dari analisis liner sederhana dimana $y = -0.1943 + 0,0661x$, ini menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh 39,69%. Berdasarkan nilai t hitung sebesar dari t table ($3,8875 > 2,064$) sehingga hipotesis dapat diterima.¹⁴

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Suci Endah Dwi Nastiti dengan judul “Pengaruh Nilai-Nilai Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di Mina Swalayan Yogyakarta”. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara nilai-nilai islam dan budaya organisasi terhadap produktifitas kerja sebesar 76,078 dan signifikansi 0,000. Secara parsial dengan uji t nilai-nilai islam (X1) sebesar 4,179 dan nilai budaya organisasi (X2) sebesar 6,213 dan signifikansi masing-masing 0,00 dan 0,00. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independen (nilai-nilai islam dan budaya organisasi) hanya mampu menjelaskan variabel independen sebesar 75,4%

¹⁴Sofi Wulandari Istomo “*pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PT.TASPEN (PERSERO) kantor cabang Yogyakarta*. Skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013).

sedangkan sisanya 24,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.¹⁵

jadi perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terletak pada waktu dan tempatnya. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 dan bertempat di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan demikian penelitian ini yang pertama membahas tentang pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Manajemen konflik

a. Pengertian Manajemen Konflik

Secara konseptual, pengertian manajemen konflik (conflict management) dapat didefinisikan sebagai proses, seni, ilmu, dan segala sumberdaya yang tersedia dalam individu, kelompok ataupun organisasi untuk mencapai tujuan mengelola konflik.¹⁶ Menurut Ross, manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam mengarahkan perselisihan pada hasil tertentu yang dapat berupa penyelesaian konflik dan menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.¹⁷ Wirawan mendefinisikan

¹⁵Suci Endah Dwi Nastiti, “*Pengaruh Nilai-Nilai Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di Mina Swalayan Yogyakarta*. Skripsi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015).

¹⁶Edi Santoso dan Lilin Budiati, *Manajemen Konflik* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 1.19.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 1.19.

manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga yang menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.¹⁸ Sedangkan menurut Fisher dkk menggunakan transformasi konflik secara lebih umum dalam menggambarkan manajemen konflik yang mencakup empat aktivitas, yakni pencegahan konflik untuk mencegah timbulnya konflik yang keras, penyelesaian konflik untuk mengakhiri perilaku kekerasan melalui persetujuan damai, pengelolaan konflik untuk membatasi dan menghindari kekerasan dengan mendorong perubahan perilaku positif bagi pihak-pihak yang terlibat, serta resolusi konflik untuk menangani sebab-sebab konflik dan berusaha membangun hubungan baru yang bisa tahan lama di antara kelompok-kelompok yang bermusuhan.¹⁹

Berdasarkan uraian pengertian di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa manajemen konflik ialah proses pihak yang terlibat konflik dalam rangka menyelesaikan konflik yang dihadapi, dengan cara mengelola konflik dengan benar maka akan menciptakan solusi menguntungkan dan memanfaatkan konflik sebagai sumber inovasi dan perbaikan.

¹⁸*Ibid.*, hlm. 1.19.

¹⁹*Ibid.*, hlm. 1.20.

b. Indikator Manajemen Konflik

Di bawah ini menurut Ade Florent dalam skripsi Sofi Wulandari Istomo Indikator manajemen konflik adalah:²⁰

1) Keterbatasan Sumber Daya

Dalam setiap organisasi atau perusahaan mempunyai keterbatasan sumber-sumber yang diperlukan. Misalnya dalam sebuah perusahaan biasanya memiliki keterbatasan berupa anggaran, fasilitas kerja, jabatan, bahan baku, informasi, dan sumber-sumber daya yang penting lainnya. Ade Florent perusahaan yang sedang berkembang membutuhkan sumber daya yang lebih banyak, pimpinan mengalokasikan sumber daya menurut prioritas dan kebutuhan pada tiap unit kerja/bagian. Pembagian yang tidak merata dapat menimbulkan perasaan iri hati antar departemen/bagian. Apabila manajer tidak menjelaskan kebijakan yang dilakukan, maka perselisihan antar departemen dapat terjadi karena persaingan yang terjadi untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas.

2) Struktur Organisasi

Salah satu penyebab terjadinya konflik dalam organisasi adalah pembagian tugas dalam birokrasi organisasi spesialisasi tenaga kerja pelaksanaannya. Ade Florent struktur organisasi adalah sistem formal hubungan-hubungan kerja yang membagi

²⁰Sofi Wulandari Istomo “*pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PT.TASPEN (PERSERO) kantor cabang Yogyakarta*. Skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013).

dan mengkoordinasi tugas-tugas sejumlah orang dan kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Persaingan untuk meningkatkan status pada setiap bagian atau unit kerja bertujuan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari pimpinan. Masalah yang muncul dalam struktur organisasi berkenaan dengan persaingan pengaruh dan kekuasaan antar bagian/unit kerja, sistem penilaian yang tidak jelas, dan perbedaan dalam menafsirkan tujuan organisasi.

3) Komunikasi

Komunikasi yang tidak baik sering kali menimbulkan konflik dalam organisasi. Faktor komunikasi yang menyebabkan konflik, misalnya informasi yang tidak tersedia dengan bebas, dan penggunaan bahasa yang tidak dimengerti oleh pihak-pihak yang melakukan komunikasi. Sebagai contoh, gaya berbicara atau budaya komunikasi suatu kelompok masyarakat tertentu sering kali bisa menyinggu perasaan orang yang tidak memahaminya Wirawan

4) Perbedaan Individu

Setiap individu adalah individu yang unik. Setiap orang memiliki pendirian dan peraaan yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Ade Florent: perbedaan individu dilatar belakangi oleh pendidikan, budaya, lingkungan sosial, etnik, dan lain-lain. Perbedaan latar belakang di atas menimbulkan perbedaan dalam bersikap dan bertindak di lingkungan kerja. Perbedaan ini

apabila tidak disikapi dengan bijaksana akan memicu terjadinya konflik

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Konflik

menurut wirawan sebagai berikut:²¹

1) Asumsi mengenai konflik

Asumsi seseorang mengenai konflik akan mempengaruhi pola perilakunya dalam menghadapi situasi konflik. Ketika seseorang telah memiliki asumsi pandangan tentang konflik maka ia akan berfikir bagaimana caranya mengatasi konflik tersebut

2) Persepsi mengenai penyebab konflik

Persepsi seseorang mengenai penyebab konflik akan memengaruhi gaya manajemen konfliknya. Persepsi seseorang yang menganggap penyebab konflik menentukan kehidupan atau hargadirinya akan berupaya untuk berkopetisi dan memenangkan konflik.

3) Ekspektasi atas reaksi lawan konflik

Seseorang yang menyadari bahwa ia menghadapi konflik akan menyusun strategi dan taktik untuk menghadapi lawan konfliknya.

4) Pola komunikasi dalam interaksi konflik

Konflik merupakan proses interaksi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat konflik.

²¹Wirawan, Konflik Dan Manajemen Konflik, hlm. 133.

5) Kekuasaan yang dimiliki

Konflik merupakan permainan kekuasaan di antara kedua belah pihak yang terlibat konflik

6) Pengalaman menghadapi situasi konflik

Proses interaksi konflik dan gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak-pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh pengalaman mereka dalam menghadapi konflik dan menggunakan gaya manajemen konflik tertentu.

7) Sumber yang dimiliki

Gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh sumber-sumber yang dimilikinya. Sumber tersebut antara lain kekuasaan, pengetahuan, pengalaman dan uang.

8) Keterampilan berkomunikasi

Keterampilan berkomunikasi seseorang akan memengaruhinya dalam memilih gaya manajemen konflik.

d. Strategi Manajemen Konflik

Strategi Manajemen Konflik Menurut Robbins dan Hunsaker, Kaushal dan Kwantes dalam Wartini berbagai pengelolaan konflik (manajemen konflik) yang efektif adalah:²²

²²Sri Wartini, Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan, *Jurnal Manajemen dan Organisasi Universitas Negeri Semarang*, Vol VI, No 1, (April, 2015), hlm. 71.

1) Menghindar

Seseorang atau organisasi cenderung untuk menghindari terjadinya konflik. Hal-hal yang sensitif dan potensial menimbulkan konflik sedapat mungkin dihindari sehingga tidak menimbulkan konflik terbuka.

2) Mengakomodasi

Anggota tim mau mengumpulkan dan mengakomodasikan pendapat-pendapat dan kepentingan pihak yang terlibat konflik, selanjutnya dicari jalan keluarnya dengan tetap mengutamakan kepentingan pihak lain atas dasar masukan-masukan yang diperoleh.

3) Mengkompromikan

Penyelesaikan konflik dengan cara melakukan negosiasi terhadap pihak-pihak yang berkonflik, sehingga kemudian menghasilkan solusi (jalan tengah) atas konflik yang sama-sama memuaskan (*lose-lose solution*)

4) Kompetisi

Pihak-pihak yang berkonflik saling bersaing untuk memenangkan konflik, dan pada akhirnya ada pihak yang dikorbankan (dikalahkan) kepentingan demi tercapainya kepentingan pihak lain yang lebih kuat atau yang lebih berkuasa (*win-lose solution*)

5) mengkolaborasikan.

Pihak-pihak yang saling bertentangan akan sama-sama memperoleh hasil yang memuaskan, karena mereka justru bekerjasama secara sinergis dalam menyelesaikan persoalan, dengan tetap menghargai kepentingan pihak lain, sehingga kepentingan kedua pihak tercapai (menghasilkan *win-win solution*).

2. Tinjauan Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.²³ Menurut Sedarmayanti produktivitas kerja menunjukkan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pecapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.²⁴ Menurut Abdul Hamid produktivitas kerja karyawan adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba

²³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media, 2009), hlm. 135.

²⁴Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), hlm. 104

perusahaan, yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produksi, efektivitas dan efisiensi serta merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal.²⁵

b. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Amrun mengemukakan Indikator produktivitas kerja karyawan, meliputi:²⁶

1) Pemahaman substansi dasar tentang bekerja

Jika seseorang bekerja, dia akan selalu berorientasi pada produktivitas kerja di atas maupun minimal sama dengan standart kerja dari waktu ke waktu. Bekerja produktif sudah sebagai panggilan jiwa dan kental dengan amanah.

2) Sikap terhadap sesama karyawan

Dapat berlaku sebagai anggota kelompok yang baik seperti halnya menjadi seorang pemimpin yang baik. Menjalin hubungan antara karyawan dengan baik.

3) Perilaku ketika bekerja

Perilaku ketika bekerja ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan, sehingga dapat mendukung kerja yang efektif, dengan kondisi karyawan tersebut maka produktivitas dapat terwujud.

²⁵ Abdul Hamid Mursi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 202.

²⁶ Ahmad Amrun, "Produktivitas Dan Budaya Kerja" <http://ahmadiamrun.multiply.com/journal/item/18/090106.html>, diakses tanggal.15-02-2016.

4) Etos kerja

Norma atau aturan yang sifatnya harus dilakukan oleh para pekerja atau karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja, guna menghasilkan keluaran (output) yang maksimal dan dapat dirasakan oleh berbagai pihak, serta dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik.

5) Sikap terhadap waktu

Kemampuan menggunakan waktu secara efektif dan efisien sehingga tercapai produktivitas yang maksimal.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut panji dan anoraga sebagai berikut:²⁷

1) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2) Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

²⁷<http://bioenergicenter.com/13-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas-kerja/>.
Diakses pada tanggal 21-06-2016

3) Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendakan untuk mengikuti dan memahamituhi segala peraturan yang telah ditentukan

4) Keterampilan

Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus atau latian kerja.

5) Sikap dan etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6) Gizi dan kesehatan

Daya tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7) Tingkat penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja

8) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

9) Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10) Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11) Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan kesehatan. Dengan harapan supaya karyawan bergairah dan mempunyai semangat kerja.

12) Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.

13) Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

d. Hubungan manajemen konflik dengan produktivitas kerja karyawan

Setiap lembaga selalu menginginkan terjadinya peningkatan produktivitas yang terus meningkat setiap tahunnya. Peningkatan produktivitas tersebut akan membawa harapan pada peningkatan penjualan serta lebih jauh mempengaruhi profit perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut perusahaan membutuhkan karyawan yang merupakan asset yang sangat penting untuk berperan menjadi perencana dan pelaku dari setiap aktivitas dan tujuan perusahaan, Untuk itu karyawan perlu di perhatikan keberadaanya supaya dapat didayagunakan secara optimal yang memiliki komitmen tinggi serta produktivitas yang tinggi. Namun karena begitu banyak perbedaan antara manusia (karyawan), terkadang dalam mencapai tujuan perusahaan terdapat benturan/masalah antara individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok yang disebut dengan konflik. Konflik yang terjadi akan menimbulkan dua akibat, yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan. Konflik yang menguntungkan jika dengan adanya konflik mampu menggerakkan segenap faktor-faktor produksi dalam organisasi tersebut, dalam hal ini berdampak pada etos kerja karyawan ke arah peningkatan produksi kerja. Sedangkan dampak negatif dari adanya

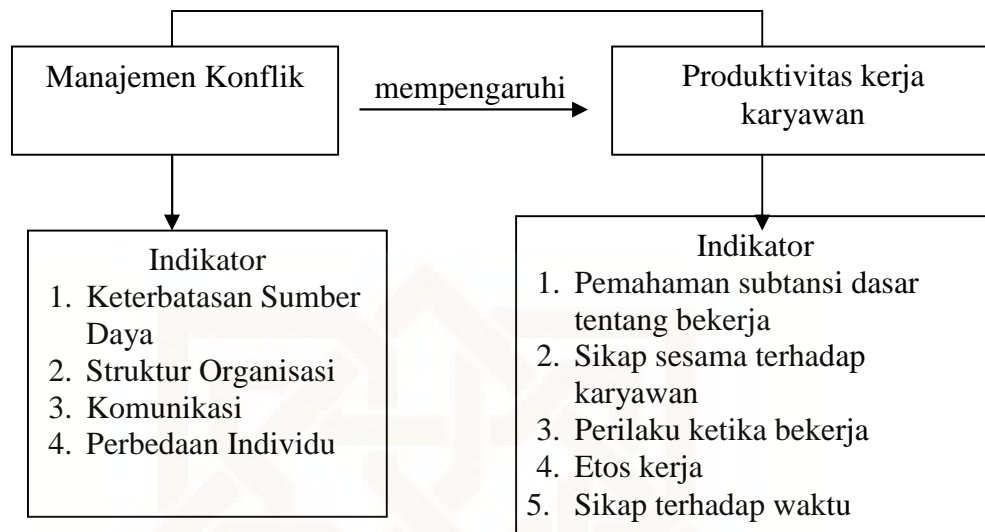
konflik adalah banyak tenaga kerja yang dicurahkan untuk hal-hal yang di luar rencana, misalnya cara kerja yang asal-asalan, meningkatnya rasa individualitas dalam kelompok meningkatnya kebencian terhadap kelompok lain.²⁸ Hasil penelitian yang dilakukan Sekar Pratiwi Utami menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen konflik dengan produktivitas kerja karyawan.²⁹ Dengan demikian adapun hubungan antara manajemen konflik dengan produktivitas kerja karyawan adalah produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila konflik yang terjadi dapat dikelola dengan baik dan dimanfaatkan dengan baik, sedangkan produktivitas kerja karyawan akan menurun apabila konflik yang terjadi tidak dicarikan solusi dan tidak di kelola dengan baik.

Berdasarkan pemahaman tersebut, dikembangkan kerangka berpikir yang menjadi dasar penelitian yang ditunjukkan oleh gambar berikut :

²⁸ Wirana, *Konflik dan Manajemen*, hlm. 110.

²⁹ Sekar Pratiwi Utami, "*Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Baitul Maal Wat Tanwil (BMT) Jaringan Muamalat Center Indonesia*". Skripsi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013).

Gambar 1.1
Hubungan Manajemen Konflik dengan Produktivitas Kerja



G. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar mungkin juga salah, dia akan ditolak jika salah dan akan dibenarkan jika fakta-fakta membenarkan.³⁰ Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H_0 =manajemen konflik tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di uin sunan kalijaga yogyakarta.

H_a = manajemen konflik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di uin sunan kalijaga yogyakarta.

³⁰Sutrisno Hadi, Metodologi Resarch I,(Yogyakarta: Ando Offset,2001), hlm. 74.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah memahami maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini penyusun akan menjabarkan menjadi lima bab sebagai berikut:

Bab pertama, berisi pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, hubungan variabel penelitian, hipotesis penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, pada bagian ini akan diuraikan mengenai metode penelitian yang berisi tentang jenis dan sifat penelitian, subyek dan obyek penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, dan instrumen penelitian.

Bab ketiga, pada bagian ini akan diuraikan mengenai gambaran umum dari lembaga yang diteliti yakni UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang meliputi sejarah singkat berdirinya UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, visi-misi-tujuan, struktur organisasi, fungsi dan tugas pengurus.

Bab keempat, bab ini merupakan isi dan pokok dari skripsi, berisikan tentang penelitian dan pembahasan yang merupakan hasil analisa data yang telah dilakukan.

Bab kelima, berisi kesimpulan, saran, dan penutup. Pada akhir skripsi ini akan dicantumkan daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hal ini terlihat pada nilai t_{hitung} dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. dapat diketahui pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebesar 28,7% dipengaruhi oleh manajemen konflik sedangkan sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian tentang pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka berdasarkan pengamatan peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hendaknya selalu memperhatikan konflik yang ada. Konflik yang di kelola dengan baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula, dengan memperhatikan pola-pola komunikasi tanpa membedakan setiap individu yg ada.
2. peneliti selanjutnya di harapkan memperhatikan indikator-indikator lain yang terkait dengan manajemen konflik yg tidak terdapat dalam penelitian ini, seperti strategi konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrun, Ahmad, ” Produktivitas Dan Budaya Kerja ”
<http://ahmadiamrun.multiply.com/journal/item/18/090106.html>, diakses tanggal 5 januari 2016
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta,1998)
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Resarch I*,(Yogyakarta: Ando Offset,2001)
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok Pokok Materi Statistika 2* (Statistik Inferensis)
- Hikmat, Mahi M., *Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011)
- Kartorejo H. S, *Kamus Baru Kontemporer, cet. 1*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014)
- https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas_Islam_Negeri_Sunan_Kalijaga_Yogyakarta diakses pada tanggal 28 maret 2016
- Indriantoro, Nur, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1999)
- Istomo, Sofi Wulandari “*pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PT.TASPEN (PERSERO) kantor cabang Yogyakarta*. Skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta,2013)
- Kriyanto, Rahmat, *Trknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*, (Jakarta: Kencana, 2009)
- Mathis, Robert L. dan Jakcsen Jphn H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Salembah Empat, 2001),
- Mursi, Abdul Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2006)
- Nastiti, Suci Endah Dwi, “ *Pengaruh Nilai-Nilai Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di Mina Swalayan Yogyakarta*. Skripsi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga,2015)
- Nazir, M., *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011)
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2012)
- Priyanto, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, (Yogyakarta: ANDI, 2009)

- Prerwadarminata, W.J.S., *Kamus Bahasa Indonesia edisi III*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007)
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Salim, Peter dan Yenny Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Konteporer*, edisi pertama (Jakarta: Modern English Press, 1991)
- Santoso, Edi dan Lilin Budiati, *Manajemen Konflik* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014)
- Sri Wartini, Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan, *Jurnal Manajemen dan Organisasi Universitas Negeri Semarang*, Vol VI, No 1, (April, 2015)
- Sudarmanto, Gunawan, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cet ke- 24, (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media, 2009)
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009)
- Utami, Sekar Pratiwi, “*Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Baitul Maal Wat Tanwil (BMT) Jaringan Muamalat Center Indonesia*.” Skripsi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013)
- Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Humanika, 2013)

KOEISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan UIN Sunana Kalijaga Yogyakarta

Di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr , Wb .

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang akan saya lakukan untuk meraih gelar Sarjana Program Strata-1 Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Yogyakarta, saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara/saudari bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang sebenarnya secara jujur sesuai dengan kenyataan yang ada, sehingga dapat memberikan sumbangan yang berarti pada penelitian ini. Seluruh data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik serta tidak dipublikasikan secara umum.

Atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu/Saudara/saudari berikan, kami mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Mohammad Najib Faishol
NIM 11240023

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDY KASUS DI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA)

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
3. Usia
 - a. 20-30 Tahun
 - b. 31-40 Tahun
 - c. 41-50 Tahun
 - d. 51-60 Tahun
4. Pendidikan Terakhir
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. Sarjana
5. Masa Kerja
 - a. 1 - 5 Tahun
 - b. 6 - 10 Tahun
 - c. 11- 15 Tahun
 - d. 16 - 20 Tahun

B. Kuisioner

Petunjuk : Mohon mengisi daftar pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) pada alternatif jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Anda.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju (SS)

S : Setuju (S)

TS : Tidak Setuju (TS)

STS : Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel Manajemen Konflik

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Lembaga menyediakan dana untuk menjalankan pekerjaan				
2	Lembaga menyediakan bahan-bahan peralatan yang dibutuhkan				
3	Kepentingan pribadi didahulukan dari pada kepentingan lembaga				
4	Hubungan antara pimpinan dengan bawahan di lembaga sangat baik.				
5	Saya tidak memperdulikan tujuan kelompok dalam usaha mencapai tujuan				
6	Saya akan menerima dan bertanggung jawab atas kesalahan yang saya perbuat				
7	Komunikasi antar sesama karyawan atau dengan atasan terjalin dengan baik				
8	Setiap pekerjaan selalu didiskusikan dengan rekan sekerja.				
9	Informasi yang diberikan atasan tentang pekerjaan sudah jelas.				
10	Hubungan baik dengan rekan kerja, membantu dalam menyelesaikan masalah.				
11	.Kesempatan pengembangan karier diberikan dengan adil dan sesuai dengan prestasi yang anda capai				
12	Pekerjaan akan dilimpahkan kepada orang lain apabila mengalami kesulitan				

Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya lebih mendahulukan pekerjaan dibandingkan kegiatan yang lain				
2	Saya akan mengusulkan ide-ide kreatif saya untuk kemajuan bersama				
3	Saya lebih mementingkan kualitas kerja dari pada kuantitas				

4	Saya segera menyelesaikan pekerjaan agar cepat selesai				
5	Jika ada pekerjaan yang dirasa sulit saya akan mengerjakannya secara bersama-sama				
6	Saya akan membantu kesulitan rekan kerja saya dengan ikhlas				
7	Saya akan menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya ketika mereka dalam kesulitan				
8	Saya akan bertanya dengan rekan kerja, apabila saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan				
9	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan saya sendiri dengan semaksimal mungkin				
10	Saya akan memeriksa sebelum dan setelah mengerjakan pekerjaan				
11	Saya cenderung mengutamakan ketelitian demi hasil yang sempurna				
12	Saya akan berkata jujur, apabila saya membuat kesalahan				
13	Saya akan bersunggu-sunggu dalam mengerjakan tugas				
14	Apabila pekerjaan saya telah selesai, saya akan merencanakan pekerjaan selanjutnya				
15	Saya berupaya meningkatkan hasil kerja dan semangat kerja dari hari ke hari				
16	Saya cenderung menunda menyelesaikan pekerjaan agar tidak diberi pekerjaan lain				
17	Saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur waktu				
18	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan				
19	Jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja, saya akan segera memperbaikinya				
20	Saya cenderung mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				

Terima kasih atas partisipasinya 😊

No.	Variabel Manajemen Konflik (X)												Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	33
2	2	3	1	2	1	4	3	3	3	3	1	2	28
3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	39
4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	33
5	4	4	1	4	2	3	4	4	3	4	3	3	39
6	3	3	2	2	1	3	4	4	3	4	3	4	36
7	4	4	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	40
8	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	35
9	4	4	1	2	2	3	3	3	4	4	2	2	34
10	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	1	38
11	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	29
12	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	32
13	4	4	1	4	4	3	4	2	3	3	4	3	39
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	34
15	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	32
16	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	32
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
18	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	26
19	4	4	2	4	1	3	4	3	4	4	3	2	38
20	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	31
21	3	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	2	33
22	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
23	4	4	1	4	1	3	4	4	3	4	3	2	37
24	3	3	4	1	2	3	4	3	4	3	3	2	35
25	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4	3	41
26	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	30
27	4	4	2	1	1	4	2	1	1	3	2	2	27
28	4	4	2	4	2	2	3	2	3	4	3	3	36
29	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	40
30	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	32
31	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	39
32	4	3	4	3	1	3	4	2	3	4	4	2	37
33	3	3	2	4	1	3	4	3	3	3	3	2	34
34	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	35
35	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	43
36	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	36
37	4	4	2	4	1	4	4	3	4	4	4	1	39
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	45
39	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46
40	4	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	2	34
41	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	33
42	4	4	1	3	4	4	4	3	3	4	3	4	41
43	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	1	40
44	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	31
45	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	38
46	3	3	4	2	2	4	3	3	2	4	2	2	34
47	4	3	1	4	4	2	4	4	3	3	3	2	37
48	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	4	42
49	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	37
50	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	31
51	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	33

52	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	32
53	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	35
54	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
55	4	4	2	3	1	4	3	3	3	4	3	2	36
56	4	4	1	4	2	3	3	3	3	4	3	3	37
57	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	34
58	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	33
59	2	3	2	3	1	2	4	3	2	3	2	1	28
60	3	3	2	3	2	3	2	3	1	4	3	2	31
61	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	30
62	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	33
63	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	4	30
64	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	36
65	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	36
66	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	31
67	3	3	2	3	2	4	4	3	2	4	2	2	34
68	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	33
69	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
70	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	35
71	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	38
72	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	37
73	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	37
74	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	37
75	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	32
76	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	32
77	2	3	1	3	3	3	4	3	2	4	1	1	30

No.	Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)																				Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	49
2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	58
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	1	63
4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	54
5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	69
6	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	70
7	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	58
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	58
9	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	63
10	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	61
11	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	54
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	2	63
13	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	1	63
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57
15	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	61
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	61
17	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	1	62

18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	1	57
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	56
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	1	62
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57
23	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	56
24	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	1	63
25	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	1	70
26	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	66
27	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	63
28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	60
29	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	1	65
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57
31	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	1	63
32	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	1	3	3	4	3	3	4	1	63
33	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	57
34	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	70
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	74
36	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	61
37	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	72
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	74
39	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	1	65
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	59
41	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	1	62
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	1	73
43	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	4	2	4	3	68
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	62
45	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	63
46	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	1	71
47	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	2	62
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	74
49	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	4	2	61
50	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	54
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	56
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	56
53	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	60
54	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	60
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	76
56	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	3	1	65
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	58
58	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	1	60

59	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	43
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
64	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	1	66
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	56
66	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	1	66
67	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	61
68	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	56
69	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	1	68
70	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	1	55
71	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	60
72	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	60
73	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	60
74	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	60
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	58
76	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	63
77	3	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	1	60

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL MANAJEMEN KONFLIK

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	31,5974	13,481	,440	,662
MK2	31,6234	13,448	,482	,658
MK3	32,8182	15,545	-,071	,743
MK4	31,8701	11,667	,573	,630
MK5	32,6494	14,836	,017	,735
MK6	31,7792	14,253	,327	,678
MK7	31,6104	12,899	,540	,646
MK8	31,9870	13,592	,395	,667
NK9	32,0260	12,841	,546	,645
MK10	31,5325	14,173	,338	,677
MK11	32,0519	11,866	,625	,624
MK12	32,5974	14,691	,094	,712

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,695	12

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PK1	58,3506	30,941	,446	,858
PK2	58,4935	29,990	,584	,852
PK3	58,5584	29,329	,639	,850
PK4	58,2338	30,760	,487	,856

PK5	58,4675	30,621	,512	,855
PK6	58,3117	30,928	,539	,855
PK7	58,3896	30,688	,563	,854
PK8	58,3117	30,454	,594	,853
PK9	58,3636	30,392	,542	,854
PK10	58,3377	30,358	,626	,852
PK11	58,3636	29,866	,662	,850
PK12	58,2987	30,502	,614	,852
PK13	58,3377	29,727	,589	,852
PK14	58,4545	30,909	,456	,858
PK15	58,4156	29,746	,686	,849
PK16	59,8701	36,325	-,340	,889
PK17	58,4935	30,359	,688	,850
PK18	58,4545	30,330	,649	,851
PK19	58,3636	31,998	,389	,860
PK20	59,9740	36,289	-,331	,889

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	20

ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	42	54,5	54,5	54,5
Valid PEREMPUAN	35	45,5	45,5	100,0
Total	77	100,0	100,0	

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	10	13,0	13,0	13,0

31-40	11	14,3	14,3	27,3
41-50	30	39,0	39,0	66,2
51-60	26	33,8	33,8	100,0
Total	77	100,0	100,0	

PENDIDIKAN_TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	26	33,8	33,8	33,8
Valid SARJANA	51	66,2	66,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

MASA_KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5	10	13,0	13,0	13,0
6-10	8	10,4	10,4	23,4
Valid 11-15	9	11,7	11,7	35,1
16-20	50	64,9	64,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

❖ MANAJEMEN KONFLIK

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MK1	77	2,00	4,00	3.32	0.595
MK2	77	2,00	4,00	3.30	0.563
MK3	77	1,00	4,00	3.05	0.857
MK4	77	2,00	4,00	3.14	0.506
MK5	77	2,00	4,00	3.31	0.634

MK6	77	1,00	4,00	2.94	0.614
MK7	77	1,00	4,00	2.90	0.640
MK8	77	2,00	4,00	3.40	0.517
MK9	77	1,00	4,00	2.87	0.767
Valid N (listwise)	77	14	36	28	5.693

36-14=22/4=5,5=6	
14-19= 0	SANGAT TIDAK BAIK
20-25= 17	TIDAK BAIK
26-31=45	BAIK
32-37=15	SANGAT BAIK

❖ PRODUKTIVITAS KERJA

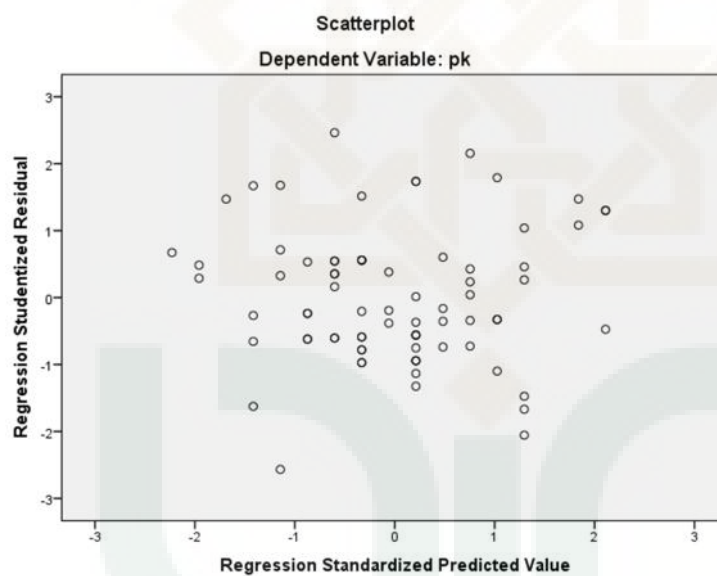
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK1	77	2,00	4,00	3.27	0.577
PK2	77	1,00	4,00	3.13	0.593
PK3	77	1,00	4,00	3.06	0.635
PK4	77	1,00	4,00	3.39	0.566
PK5	77	2,00	4,00	3.16	0.563
PK6	77	3,00	4,00	3.31	0.494
PK7	77	2,00	4,00	3.23	0.510
PK8	77	2,00	4,00	3.31	0.520
PK9	77	2,00	4,00	3.26	0.571
PK10	77	2,00	4,00	3.29	0.509
PK11	77	2,00	4,00	3.26	0.548
PK12	77	2,00	4,00	3.32	0.498
PK13	77	1,00	4,00	3.29	0.625
PK14	77	2,00	4,00	3.17	0.571
PK15	77	2,00	4,00	3.21	0.546
PK16	77	2,00	4,00	3.13	0.469
PK17	77	1,00	4,00	3.17	0.497
PK18	77	3,00	4,00	3.26	0.441

Valid N (listwise)	77	33	72	58	9.733
--------------------	----	----	----	----	-------

72-33=39/4=9,75=10	
33-42= 1	SANGAT TIDAK BAIK
43-52=9	TIDAK BAIK
53-62=51	BAIK
63-72=16	SANGAT BAIK

UJI ASUMSI KLASIK

❖ UJI NORMALITAS



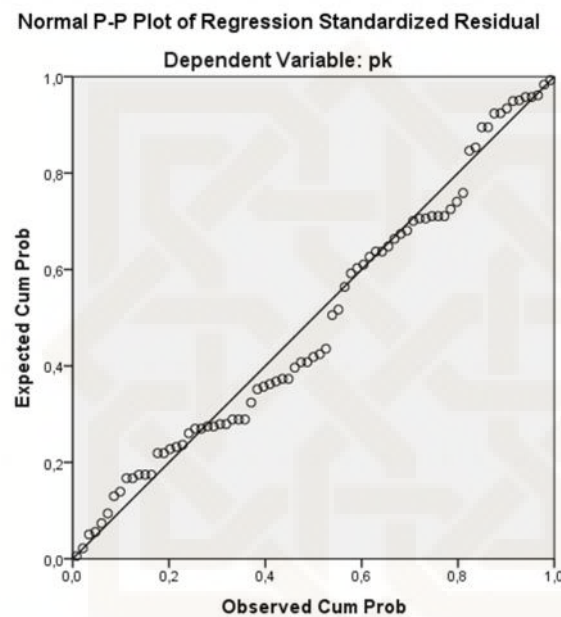
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MK	PK
N		77	77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28,2208	58,2208
	Std. Deviation	3,68719	6,23788
	Absolute	,097	,128
Most Extreme Differences	Positive	,097	,128
	Negative	-,077	-,120

Kolmogorov-Smirnov Z	,853	1,123
Asymp. Sig. (2-tailed)	,460	,160

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

❖ UJI
LINEARITAS



ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PK * MK	(Combined)	1246,559	15	83,104	2,963	,001
	Between Groups	875,754	1	875,754	31,228	,000
	Linearity	370,804	14	26,486	,944	,519
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	1710,688	61	28,044		
	Total	2957,247	76			

❖ Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,240	4,664		6,913	,000
MK	,921	,164	,544	5,617	,000

a. Dependent Variable: PK

❖ Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,240	4,664		6,913	,000
MK	,921	,164	,544	5,617	,000

a. Dependent Variable: PK

❖ Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 ^a	,296	,287	5,26813

a. Predictors: (Constant), MK

❖ UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 ^a	,296	,287	5,26813

a. Predictors: (Constant), MK



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Mohammad Najib Faishol
Tempat, Tgl. Lahir : Gresik, 3 Juli 1993
Alamat : JLN. Pendidikanrt/RW 003/002, Desa Ngemboh,
Kec. Ujungpangkah, Kab. Gresik.
Nama Ayah : H. Askuri Faishol
Nama Ibu : Hj. Surati

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN Ngemboh 1999 - 2005
2. MTS Mambaus Sholihin Suci Gresik 2005 - 2008
3. MA AL-AZHAR Denayar Jombang 2008 - 2011

C. Contact Person

1. *Handphone* : 082226881552
2. *Email* : najibkuntul@gmail.com

Yogyakarta, 06 Juni 2016

Mohammad Najib Faishol
NIM. 11240023