

**ANALISIS KORELASI ANTARA MANAJEMEN KONFLIK
DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BMT BINA
DHUAFAN BERINGHARJO**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI
SEBAGIAN SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
EKONOMI ISLAM**

OLEH:

AULIA UL FAHMI
01390995

PEMBIMBING:

- 1. PROF. DR. H. SYAMSUL ANWAR, M. A**
- 2. H. SYAFIQ MAHMADAH HANAFLI, M. Ag**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
JURUSAN MUAMALAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2005

Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, M.A

Dosen Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi

Saudara Aulia UI Fahmi

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas
Syari'ah UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu`alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Aulia UI Fahmi

NIM : 01390995

Judul : "Analisis Korelasi Antara Manajemen Konflik Dengan Prestasi Kerja
Karyawan BMT Bina Dhuafa' Beringharjo Yogyakarta"

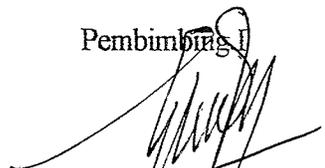
Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam jurusan Mu'amalah program studi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu`alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 2 Zulq`adah 1426 H
3 Desember 2005 M

Pembimbing I


Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, M.A
NIP. 150215881

Syafiq Mahmadah Hanafi, S.Ag, M.Ag

Dosen Fakultas Syariah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi

Saudara Aulia Ul Fahmi

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas
Syariah
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu`alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Aulia Ul Fahmi

NIM : 01390995

Judul : “Analisis Korelasi Antara Manajemen Konflik Dengan Prestasi Kerja Karyawan BMT Bina Dhuafa` Beringharjo Yogyakarta”

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam jurusan Mu`amalah program studi Keuangan Islam Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu`alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 2 Zulqa`dah 1426 H
3 Desember 2005 M

Pembimbing II



Syafiq Mahmadah Hanafi, S.Ag, M.Ag
NIP. 150282012

PENGESAHAN

Skripsi berjudul

ANALISIS KORELASI ANTARA MANAJEMEN KONFLIK DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BMT BINA DHUAFAN
BERINGHARJO YOGYAKARTA

Yang disusun oleh:

AULIA UL FAHMI
NIM: 01390995

Telah dimunaqasyahkan didepan sidang munaqasyah pada hari Kamis tanggal 22 Desember 2005 M/ 21 Zulqad`dah 1426 H dan dinyatakan telah dapaat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Yogyakarta, 21 Zulqad`dah 1426 H
22 Desember 2005 M



Panitia Ujian Munaqasyah

Ketua Sidang

Drs. H. Dahwan, M.Si
NIP: 150178662

Sekretaris Sidang

Drs. H. Dahwan, M.Si
NIP: 150178662

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, M.A
NIP: 150215881

Pembimbing II

Syafiq Mahmadah Hanafi, S.Ag. M.Ag
NIP: 150282012

Penguji I

Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, M.A
NIP: 150215881

Penguji II

Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E. M.Si
NIP: 150253887

ABSTRAK

KORELASI ANTARA MANAJEMEN KONFLIK DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN BMT BINA DHUAFAN BERINGHARJO YOGYAKARTA

Memang tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan dan konflik mudah timbul dalam hubungan antar kelompok maupun antar individu. Konflik merupakan salah satu wujud interaksi dari individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, baik itu antar organisasi. Yang tujuannya berbeda atau bahkan berlawanan. Konflik yang terjadi dapat menimbulkan dua akibat yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan.

Dalam Islam, jika konflik telah terjadi, maka seorang manajer harus melakukan *Islah*. *Islah* baru dilakukan secara baik jika kedua belah pihak yang berkonflik memiliki sikap yang saling menghargai dan saling memandang bahwa konflik itu dapat diselesaikan. Dalam melakukan *Islah*, semua pihak harus memiliki cita-cita dan niat yang sama.

Prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan akan berbeda ketika terjadi konflik dibandingkan dengan tidak ada konflik. Dalam suatu organisasi, pemimpin perlu juga mengembangkan persepsinya bahwa konflik suatu saat perlu dipandang sebagai sesuatu hal yang diinginkan untuk tujuan dalam suatu organisasinya dalam rangka membuat variasi iklim menuju pada peningkatan produktivitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan antara manajemen konflik dengan prestasi kerja karyawan BMT Bina dua' Beringharjo. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan, dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui angket, wawancara dan observasi. Adapun lokasi penelitiannya adalah BMT bina Dhuafa' Beringharjo Yogyakarta. Dalam menganalisis data dilakukan secara kuantitatif dengan teknik *correlation* yang akan diperkuat dan diperjelas dengan analisis kualitatif.

Hasil penelitian berkesimpulan bahwa berdasarkan analisis kuantitatif yang dilakukan, manajemen konflik mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja karyawan BMT Beringharjo, dengan $r = 0,896$. Dan berdasarkan uji t diperoleh t hitung $11,236 > 2,042$ (t tabel). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen konflik mempunyai hubungan secara positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi adalah $0,803$ yang berarti sumbangan efektif manajemen konflik sebesar $80,3\%$ terhadap prestasi kerja karyawan. Sumbangan sebesar ini menandakan manajemen konflik bukanlah satu-satunya faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan, tetapi masih ada faktor-faktor intern maupun ekstern lain yang berhubungan dengannya.

SURAT PERNYATAAN

Assalamu`alaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Aulia UI Fahmi

NIM : 01390995

Jurusan-Prodi : Muamalah-Kuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **Analisis Korelasi Antara Manajemen Konflik Dengan Prestasi Kerja Karyawan BMT Bina Dhuafa` Beringharjo Yogyakarta** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran daripada karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Dan apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu`alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 2 Zulqa`dah 1426 H
3 Desember 2005 M

Mengetahui
Ka. Prodi Keuangan Islam



Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E, M.Si
NIP: 150 253 887

Penyusun



Aulia UI Fahmi
NIM. 01390995

MOTTO

**“.....Hanya kepada Engkaulah kami menyembah dan hanya kepada
Engkaulah kami mohon pertolongan”**

(Q.S. Al Faatihah: 5)

“.....Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q. S. Alam Nasyrh: 6)

“ Al- I`timaadu `alaan Nafsi Asaasun Najaah”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penyusun persembahkan untuk:

- Ayahanda H. Hono dan Ibunda Kunti Faizah tercinta
- Kakak-kakak ku: mas Buya Al Ghazali, mas Buyung Al Fanshuri dan mbak Liana Mangifera tersayang
- Adik- ku Nish Bahul Falasifah dan keponakanku Nayla Mumtazia Az- Zahra tersayang
- Almamaterku tercinta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله القائل في كتابه الكريم " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ " اشهد أن لا إله إلا الله واشهد أن محمداً رسول الله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله وأصحابه أجمعين ، (أما بعد)

Alhamdulillah, puji dan syukur penyusun haturkan kepada Ilahi Rabbi, Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusun dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini. Tak lupa shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umat manusia dari masa kegelapan menuju masa yang penuh dengan cahaya dan rahmat.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangan penyusun, akhirnya tugas yang cukup berat ini dapat kami selesaikan walaupun tidak selesai sesuai target waktu yang telah direncanakan. Bukan karena apa, tapi karena keterbatasan penyusun dalam banyak hal serta situasi dan kondisi psikologi yang menyebabkan semua itu. Penyusun skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu penyusun sudah seleyaknya menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah turut serta, baik langsung maupun tidak langsung, dalam menyelesaikan tulisan ini:

1. Bapak Prof. Dr. Syamsul Anwar, M.A selaku dosen pembimbing I dan Bapak Syafiq Mahmadah Hanafi, S. Ag, M.Ag selaku dosen pembimbing II, yang telah dengan sabar

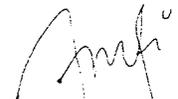
memberi banyak bimbingan, arahan dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

2. Seluruh dosen-dosen KUI, yang telah mewariskan ilmu yang tak ternilai harganya.
3. Seluruh Staf TU Fakultas Syariah, atas bantuannya selama ini.
4. Bapak Fauzan selaku manajer BTC, mbak Nurul selaku manajer personalia, dan seluruh karyawan dan karyawan BMT BDB, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan informasi dalam pengumpulan data, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Keluargaku tercinta atas kasih sayang, dorongan dan doanya selama ini.
6. Teman-teman KUI-2001, Ira, dwi lis, mbak Sri, Ita, Mambo, Irwan, Simbah, Ipul, dan teman-teman yang lain, makasih atas semuanya.....
7. Komunitas Al Hidayah 1 dan 2, karna kalianlah hidup jadi lebih hidup...
8. Dan seluruh pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Akhirnya, penyusun menyadari bahwa tulisan ini jauh dari sempurna, untuk itu penyusun menyambut baik atas segala masukan, saran dan kritikan semua pihak. Semoga daya dan upaya kita senantiasa dalam lindungan dan rahmat-Nya. Amin

Yogyakarta, 2 Zulqa'dah 1426 H
3 Desember 2005 M

Penyusun


Aulia Ul Fahmi
NIM: 01390995

TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan SKB menteri Agama dan menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tertanggal 22 Januari 1998 Nomor 158/1987 dan Nomor 1543. b/U/1987:

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B
ت	ta'	T
ث	sa'	S	Es dengan titik di atasnya
ج	Jim	J
ح	ha'	H	Ha dengan titik di bawahnya
خ	Kha'	kh
د	Dal	D
ذ	Zal	Z	Ze dengan titik di atasnya
ر	ra'	R
ز	Zai	Z
س	Sin	S

سین	Syin	Sy
سَد	Sad	Ṣ	Es dengan titik di bawahnya
دَد	Dad	Ḍ	De dengan titik di bawahnya
تَد	ta'	Ṭ	Te dengan titik di bawahnya
زَد	Za	Ẓ	Ze dengan titik di bawahnya
عَین	'ain	‘	Koma terbalik di atas
غَین	Gain	G
فَد	fa'	F
قَد	Qaf	Q
کَد	Kaf	K
لَد	Lam	L
مَد	Mim	M
نَد	Nun	N
وَد	Wawu	W
هَد	ha'	H
ءَد	hamzah	ء	Apostrop dipakai di awal kata
یَد	ya'	Y

2. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap:

مَتَعَدِّينَ ditulis dengan *meta' aqqidin*

عِدَّةٌ ditulis dengan *'iddah*

3. Ta' Marbuttah di akhir kata:

a. Bila dimatikan ditulis h

هَبْهٌ ditulis dengan *hibah*

جَزِيَّةٌ ditulis dengan *jizyah*

b. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t :

نِعْمَةُ اللَّهِ ditulis dengan *ni' matullah*

4. Vokal Pendek:

— (fathah) ditulis a; قَرَضٌ ditulis *qardun*

— (kasrah) ditulis i; مَسْجِدٌ ditulis *masjidun*

— (dammah) ditulis u; فَرَضٌ ditulis *fordun*

5. Vokal Panjang:

a. Fathah + alif, ditulis a

جَاهِلِيَّةٌ ditulis *jāhiliyyah*

Fathah + ya' mati, ditulis a

يَسْعَى ditulis *yas'ā*

b. Kasrah + ya' mati, ditulis i

مجيد ditulis *majid*

c. Dammah + wawu mati, ditulis u

فروض ditulis *furūd*

6. Vokal Rangkap

a. Fathah + ya' mati, ditulis ai

بينكم ditulis *bainakum*

b. Fathah + wawu mati, ditulis au

قول ditulis *qaul*

7. Vokal-vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisah dengan apostrof:

أنتم ditulis *a`antum*

لئن شكرتم ditulis *la`in syakartum*

8. Kata Sandang Alif + Lam :

a. Bila diikuti huruf qamariyyah, ditulis al- :

القرآن ditulis *al-Qur`ān*

القياس ditulis *al-Qiyās*

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah, ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l-nya.

السماء ditulis dengan *as-samā*

الشمس ditulis dengan *asy-syams*

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat :

ذوى الفروض ditulis *zawil fūrūd*

أهل السنة ditulis *ahl as-sunnah*

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Nota Dinas	ii
Halaman Pengesahan	iv
Abstraksi	v
Surat Pernyataan.....	vi
Motto.....	vii
Persembahan.....	viii
Kata Pengantar	ix
Pedoman Transliterasi.....	xi
Daftar Isi	xv
Daftar Tabel	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan	5
D. Telaah Pustaka	6
E. Kerangka Teoritik	8
F. Hipotesis Penelitian.....	13
G. Metode Penelitian	13
H. Sistematika Pembahasan	19
BAB II. MANAJEMEN KONFLIK DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN:	
SUATU PERSPEKTIF TEORI.....	21
A. Konflik.....	21
1. Pengertian Konflik.....	21
2. Sebab-sebab Konflik.....	23
3. Jenis-Jenis Konflik	26
4. Tahapan Konflik.....	28

5. Manajemen Konflik.....	29
6. Konflik Dalam Pandangan Islam.....	34
B. Prestasi Kerja.....	37
1. Pengertian Prestasi Kerja	37
2. Penilaian Prestasi Kerja	38
3. Tehnik Menstimulasi Prestasi Kerja.....	45

**BAB III. BMT BINA DHUAFAN BERINGHARJO, PENANGANAN
KONFLIK DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN..... 49**

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	49
1. Sejarah BMT Bina Dhuafa' Beringharjo.....	49
2. Peran dan Filosofi Berdirinya BMT Bina Dhuafa' Beringharjo.....	52
3. Produk-produk BMT Bina Dhuafa' Beringharjo.....	80
B. Gambaran Umum Subyek Penelitian.....	56
1. Tingkat Pendidikan Karyawan.....	56
2. Jenis Kelamin Karyawan.....	57
C. Usaha Dalam Menangani Konflik di BMT Bina Dhuafa' Beringharjo.....	57
1. Antisipatif.....	57
2. Kuratif.....	59
3. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	60

**BAB IV. ANALISIS KORELASI ANTARA MANAJEMEN KONFLIK
DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN..... 62**

A. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	62
1. Uji Validitas.....	62
2. Uji Reliabilitas.....	65
B. Statistik Deskriptif Variabel.....	66
C. Analisis Kuantitatif.....	67
1. Uji koefisien Korelasi.....	67
2. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi.....	68

3. Uji Koefisien Determinasi.....	69
D. Analisis Kualitatif.....	69

BAB V. PENUTUP 74

A. Kesimpulan	74
B. Saran-saran	75

DAFTAR PUSTAKA..... 76

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Terjemahan.....	I
2. Biografi Ulama Dan Tokoh.....	II
3. Kuisisioner.....	IV
4. Data Mentah.....	VIII
5. Hasil (Output).....	X
6. Surat ijin Penelitian.....	XVII
7. Surat Bukti Penelitian.....	XVIII
8. Curriculum Vitae.....	XIX

DAFTAR TABEL

1.1 Tabel Instrumen Data.....	17
3.1 Tabel Tingkat Pendidikan Karyawan.....	57
3.2 Tabel Jenis Kelamin Karyawan.....	57
4.1 Tabel Hasil Uji Validitas Pertama Manajemen Konflik.....	63
4.2 Tabel Hasil Uji Validitas Kedua Manajemen Konflik.....	63
4.3 Tabel Hasil Uji Validitas Pertama Prestasi kerja Karyawan.....	64
4.4 Tabel Hasil Uji Validitas Kedua Prestasi Kerja Karyawan.....	64
4.5 Tabel Hasil Uji Validitas Ketiga Prestasi Kerja Karyawan.....	65
4.6 Tabel Statistik Deskriptif Variabel Manajemen Konflik.....	67
4.7 Tabel Statistik Deskriptif Variabel Prestasi Kerja Karyawan.....	67
4.8 Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Karyawan.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai makhluk sosial mempunyai sifat, keinginan, sikap, kepribadian dan minat (*interest*) serta tujuan yang berbeda-beda. Kondisi seperti ini selalu terjadi dalam kehidupan suatu organisasi. Komunikasi antar karyawan, atau karyawan dengan pimpinan merupakan media untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi, meskipun terdapat perbedaan kepentingan di antara individu tersebut. Kepentingan yang berbeda ini akan memicu terjadinya konflik. Konflik merupakan salah satu wujud dari interaksi dari individu dengan individu, kelompok atau antar organisasi, yang tujuannya berbeda atau bahkan berlawanan, sehingga orang lain yang tidak sejalan dengan tujuan tersebut dianggap sebagai pengganggu yang potensial terhadap pencapaian tujuan.

Di samping itu, konflik bisa terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan lain antara mereka (karyawan). Salah satunya adalah adanya ketidaksesuaian tujuan dari anggota organisasi, maksudnya bahwa antara dua atau lebih karyawan yang merupakan anggota dari sebuah organisasi mengalami ketidaksesuaian atau ketidakcocokan di antara mereka, karena masing-masing karyawan mempunyai pola pikir yang berbeda-beda dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Memang tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan dan konflik mudah timbul dalam hubungan antar kelompok karena berbagai faktor seperti perbedaan sasaran,

sistem nilai, upaya dan kepentingan. Kiranya relevan untuk memperhatikan bahwa segi-segi tertentu dari konflik dapat segera dikenali bahkan mungkin sengaja ditimbulkan,¹ sedangkan yang lain mungkin tidak dapat dikenali dan timbulnya pun tidak disengaja. Artinya, saling ketergantungan dalam menjalankan fungsi masing-masing dapat menjadi salah satu sumber potensial timbulnya konflik.

Selain itu, pada kenyataannya dalam organisasi secara struktur kelembagaan pasti terdapat perbedaan posisi dan kewenangan yaitu adanya seorang yang berkedudukan sebagai pemimpin dan yang lainnya sebagai bawahan. Selain itu adanya perbedaan tujuan, nilai atau persepsi antara karyawan dengan organisasi dapat menjadi penyebab konflik. Misalnya untuk seorang karyawan, tujuan dia bekerja untuk memperoleh upah, sedangkan untuk organisasi memperkerjakan seorang karyawan bertujuan untuk memperoleh produk atau jasa yang memuaskan.

Konflik ini akan terus berkembang, ketika pihak yang berkonflik tidak mampu lagi mengendalikan interesnya, apalagi dengan munculnya kelompok-kelompok pendukung. Konflik yang terjadi dapat menimbulkan dua akibat, yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan. Konflik dikatakan menguntungkan jika adanya konflik mampu menggerakkan segenap faktor-faktor produksi dalam organisasi tersebut, dalam hal ini berdampak pada etos kerja karyawan kearah peningkatan prestasi kerja. Misalnya, meningkatkan efisiensi kerja karyawan, adanya kehati-hatian dalam bekerja, tingginya kehadiran kerja dan

¹ Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm. 177.

meningkatnya loyalitas (kepatuhan) karyawan. Sedangkan dampak negatif yang ditimbulkan dengan adanya konflik misalnya banyak tenaga yang dicurahkan kepada hal-hal yang diluar rencana, misalnya cara kerja yang asal-asalan, meningkatnya rasa individualitas dalam kelompok dengan meningkatnya kebencian terhadap kelompok lain.

Berdasarkan dua kemungkinan di atas, pengaruh yang diakibatkan oleh adanya konflik dalam satu organisasi menuntut agar pimpinan dapat bertindak bijaksana. Dengan cara mengelola konflik dengan baik, maka akan menekan dampak konflik yang merugikan. Manajemen konflik atau pengelolaan konflik pada prinsipnya mengacu pada intervensi yang didesain untuk mengurangi konflik yang meledak atau untuk meningkatkan konflik dengan harapan dapat mengatasi kelesuan organisasi.

Dengan demikian, jelaslah bahwa konflik perlu dikelola dengan sebaik-baiknya. Perlu diingat bahwa apabila konflik-konflik dapat dimanaj dengan baik, maka akan bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi.² Adapun hubungannya dengan prestasi kerja karyawan adalah dengan konflik yang diarahkan agar mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu agar konflik mampu mendorong para karyawan atau pihak yang berkonflik untuk mencari pendekatan lain untuk mencapai hasil yang lebih baik, kreatif dan mencoba gagasan baru, disamping

² Winardi, *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)* (Bandung : Mandar Maju, 1994), hlm. 5.

itu masalah yang terpendam dapat muncul kepermukaan sehingga dapat segera diatasi.

Prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan akan berbeda ketika terjadi konflik dibandingkan dengan ketika tidak ada konflik. Dalam suatu organisasi, pimpinan perlu juga mengembangkan persepsinya bahwa konflik suatu saat perlu dipandang sebagai suatu hal yang diinginkan untuk tujuan dalam suatu organisasinya dalam rangka membuat variasi iklim menuju pada peningkatan produktivitas.

BMT Bina Dhuafa Beringharjo (BDB) adalah salah satu BMT besar di Yogyakarta, yang mempunyai tiga kantor cabang. Sebagai salah satu BMT besar, maka BMT BDB pun mempunyai karyawan yang cukup banyak, dengan latar belakang yang berbeda-beda. Adanya perbedaan ini memungkinkan terjadinya konflik antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Di sinilah peran pimpinan atau manajer sangat dibutuhkan untuk mengelola konflik sedemikian rupa sehingga konflik tersebut dapat berakibat positif terhadap BMT sendiri, misalnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Adapun usaha yang dilakukan oleh BMT BDB dalam mengelola konflik, ada beberapa macam.³ Usaha yang dilakukan untuk mengeliminir terjadinya konflik yaitu diadakannya arisan dan kunjungan oleh pengurus ke kantor-kantor cabang. Sedangkan upaya untuk menghadapi terjadinya konflik, pihak BMT melakukan tindakan *Islah*. Tujuan diadakannya kegiatan-kegiatan tersebut adalah terjalannya

³ Hasil wawancara dengan Bapak Fauzan, Manajer Beringharjo Training Center, di kantor BTC Yogyakarta, tanggal 24 April 2005.

hubungan silaturahmi yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan dan juga meningkatkan kerjasama para karyawan dan atasan, sehingga dapat memberikan hasil yang baik untuk BMT BDB.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pokok masalahnya adalah apakah pengelolaan konflik mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BMT BDB ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara manajemen konflik dengan prestasi kerja karyawan BMT BDB.

2. Kegunaan Penelitian

- a) Secara ilmiah penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pikiran bagi pengembangan ilmu syaria'ah pada umumnya dan keuangan Islam ada khususnya serta menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang upaya pengelolaan konflik dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan.

- b) Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi BMT BDB atau pihak yang terkait didalamnya dalam penanggulangan dan pengelolaan konflik agar mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

A. Telaah Pustaka

Sejauh ini pembahasan sekitar prestasi kerja telah banyak dibahas sebagai karya ilmiah dan untuk mendukung persoalan yang lebih mendalam terhadap masalah diatas, penyusun berusaha melakukan penelitian terhadap literatur yang relevan terhadap masalah yang menjadi obyek penelitian sehingga dapat diketahui posisi penyusun dalam melakukan penelitian.

Konflik mempunyai dua sisi, yaitu sisi konstruktif dan sisi destruktif. Konflik destruktif menimbulkan kerugian bagi individu maupun organisasi. Sedangkan konflik konstruktif justru menimbulkan keuntungan-keuntungan individu maupun organisasi. Winardi, dalam bukunya *Manajemen konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, menyebutkan bahwa keuntungan yang dapat dicapai dari konflik demikian ini adalah kreativitas dan inovasi yang meningkat, upaya yang meningkat (intensitasnya), ikatan (kohesi) yang makin kuat, ketegangan yang menyusut.⁴ L.D Brown mengemukakan bahwa suatu konflik perlu dipandang secara seimbang, di mana suatu ketika konflik dibutuhkan dan dilain waktu dapat pula bersifat merusak

⁴ Winardi, *Manajemen konflik*, hlm. 7.

serta semakin mengakibatkan terjadinya deviasi dari tujuan organisasi yang telah ada.⁵

Elise Boulding dalam eksperimennya membentuk sebuah kelompok untuk menghadapi problem tertentu. Ternyata bahwa kelompok-kelompok yang memiliki seorang “stimulator konflik” menganalisis problem yang dihadapi secara lebih prespektif dan mereka muncul dengan pemecahan-pemecahan yang lebih baik dibanding pihak lain.⁶ Sedangkan menurut William Hendricks, sebuah konflik tidak dapat diatasi secara eksternal tanpa kendali secara internal.⁷

Hani Handoko dalam bukunya *Manajemen*, menjelaskan bahwa pada tingkat konflik optimal, yaitu pada tingkat konflik yang sangat fungsional, dimana prestasi kerja (*performance*) organisasi adalah maximum. Bila tingkat konflik terlalu rendah, *performance* organisasi bisa mengalami stagnasi. Di lain pihak, bila tingkat konflik terlalu tinggi, kekacauan dan perpecahan juga bisa membahayakan kelangsungan hidup organisasi.⁸

Nia Kurniasih dalam penelitian skripsinya menyebutkan bahwa terdapat kecenderungan yang positif antara usaha yang dilakukan dalam mengelola konflik dengan hasil kerja, yaitu pada tingkat usaha yang dilakukan dalam mengelola konflik

⁵ Abi Sujak, *Kepemimpinan Manajer* (Jakarta: Pusdiklat DEPDIKBUD, 1990), hlm. 150.

⁶ Winardi, *Manajemen Konflik*, hlm. 79.

⁷ William Hendricks, *Bagaimana Mengelola Konflik, Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik Yang Efektif* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 44.

⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 1995), hlm. 348.

kategori tinggi maka hasil kerjanya tinggi.⁹ Penelitian Sekripsi lain yang berkaitan dengan prestasi kerja antara lain : “ Korelasi antara Lingkungan Sosial Tempat Kerja, Motivasi Kerja dan Persepsi Tentang Pembagian Kerja Dengan Prestasi Kerja Pada CV Tashinda Putraprima Jogjakarta”.¹⁰ Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa ada korelasi positif antara lingkungan sosial tempat kerja, motivasi kerja dan persepsi tentang pembagian kerja dengan prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini manajemen konflik tidak menjadi bahasan.

B. Kerangka Teoritik

1. Manajemen Konflik

Dengan adanya bermacam-macam perkembangan dan perubahan dalam bidang manajemen, maka adalah rasional untuk menduga timbulnya perbedaan-perbedaan pendapat, keyakinan-keyakinan serta ide-ide. Disamping itu, kerja sama antar yang satu dengan yang lain, khususnya dalam rangka upaya mengejar sasaran-sasaran umum, maka cukup beralasan untuk berasumsi bahwa dengan berlangsungnya waktu yang cukup lama, pasti akan timbul perbedaan-perbedaan pendapat antar mereka.

⁹ Nia Kurniasih, “Analisis Manajemen Konflik : Suatu Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Biro Kepegawaian Pemerintah Propinsi DIY”, Fakultas Ilmu Sosial UNY Tahun 2000.

¹⁰ Eni Lamiyati, “Korelasi Antara Lingkungan Sosial Tempat Kerja, Motivasi Kerja, dan Persepsi tentang Pembagian Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Tashinda Putraprima Yogyakarta”, Sekripsi tidak dipublikasikan, Fakultas Ilmu Sosial UNY Tahun 1999.

Konflik dalam organisasi tidak dapat dihindari, maka seorang manajer harus mencoba memanfaatkan konflik tersebut sedemikian rupa, sehingga konflik tersebut tepat serta efektif untuk mencapai sasaran-sasaran yang diinginkan. Hani Handoko, menyebutkan ada 3 manajemen konflik, yaitu :¹¹

a) Metode Stimulasi Konflik

Metode stimulasi konflik meliputi : 1) pemasukan atau penempatan orang luar kedalam kelompok, 2) penyusunan kembali organisasi, 3) penawaran bonus, pembayaran insentif dan penghargaan untuk mendorong persaingan, 4) pemilihan manajer-manajer yang tepat, dan 5) perlakuan yang berbeda dengan kebiasaan.

b) Metode Pengurangan Konflik

Dua metode dapat digunakan untuk mengurangi konflik. Pendekatan efektif pertama adalah mengganti tujuan yang menimbulkan persaingan dengan tujuan yang lebih bisa diterima kedua kelompok. Metode efektif kedua adalah mempersatukan kedua kelompok yang bertentangan untuk menghadapi ancaman atau musuh yang sama.

c) Metode Penyelesaian konflik

Ada tiga metode yang sering digunakan dalam penyelesaian konflik, yaitu dominasi atau penekanan, kompromi dan pemecahan masalah integratif.

¹¹ T. Hani Handoko, *Manajemen*, hlm. 351.

Sedangkan dalam pandangan Islam, ada beberapa hal yang perlu dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya konflik.¹²

Pertama, harus ada pengakuan dari seorang pimpinan bahwa semua karyawan adalah saudara yang harus diperlakukan oleh pimpinan sebagai saudara. Sebagaimana terdapat dalam Al Qur'an Surat Al Hujuraat ayat 10:

انما المؤمنون اخوة فاصلحوا بين اخويكم واتقوا الله لعلكم ترحمون¹³

Kedua, untuk mengantisipasi terjadinya konflik, jika ada informasi mengenai sesuatu, maka harus *tabayun* (diklarifikasi), sebagaimana dalam Al Qur'an Surat Al Hujuraat ayat 6 :

ياايها الذين آمنوا ان جاءكم فاسق بنبأ فتبينوا ان تصيبوا قوما بجهالة فتصبحوا على ما فعلتم نادمين¹⁴

Ketiga, untuk mengantisipasi terjadinya konflik, perlu dijalin hubungan silaturrohmi yang kuat antara seorang pimpinan dan bawahannya, serta antara bawahan dengan bawahan sendiri. Hubungan silaturahmi dengan sesama manusia diwujudkan dengan perilaku ihsan, yaitu sikap peduli kepada sesama manusia dengan mengaktualisasikan kebaikan-kebaikan dalam hubungan sosial serta sikap menahan diri dari perbuatan yang merugikan mereka.

وتعا ونوا على البر والتقوى ولا تعا وتوا على الاثم والعدوات¹⁵

¹² Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm. 183.

¹³ Al Hujuraat (49): 10

¹⁴ Al Hujuraat (49): 6.

¹⁵ Al Maidah (5): 2

Konflik-konflik yang terjadi harus diatasi dengan menciptakan ukhuwah Islamiyah yang kokoh diantara umat Islam.¹⁶

واعتصموا بحبل الله جميعا ولا تفرقوا وادكروا نعمت الله عليكم اذ كنتم اعداء قالف بين قلوبكم فاصبحتم بنعمته اخوانا وكنتم على شفا حفرة من النار فانقذكم منها كذا لك بين الله لكم ايته لعلمكم تهتدون¹⁷

Dari ayat di atas jelas diperlukan penyatuan dalam setiap tindakan yang terpadu, utuh dan kuat, karenanya dilarang oleh Allah terhadap tindakan adu domba, bercerai berai, antara sesama umat manusia dalam satu aqidah dan keimanan.

2. Prestasi Kerja

Karyawan dalam organisasi bukan semata-mata alat produksi yang tidak mempunyai perasaan, pikiran dan keinginan, tetapi mereka mempunyai tujuan tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan yang dimaksud bisa berupa kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Terpenuhinya kebutuhan tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan sehingga dapat mempengaruhi kerja mereka dengan baik, serta dapat menunjukkan hasil kerja yang memuaskan dengan prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja karyawan adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau kelompok orang pegawai.¹⁸ Prestasi kerja lebih menekankan pada hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

¹⁶ Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syari'ah*, hlm. 202.

¹⁷ Ali Imran (3): 103.

¹⁸ Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja* (Jakarta: Rajawali, 1987), hlm. 1.

melaksanakan beban tugasnya. Dalam suatu organisasi akan dijumpai prestasi kerja karyawan yang berbeda-beda karena latar belakang mereka yang berbeda-beda pula. Prestasi kerja karyawan dapat diketahui setelah dilakukan penilaian prestasi kerja.

Mengenai prestasi kerja ini, dapat dirangsang dengan beberapa cara atau tehnik seperti apa yang dikutip Abi Sujak dari Herzberg bahwa : “Tehnik pengayaan pekerjaan (*Job Enrichment*) dapat merangsang prestasi kerja karyawan.”¹⁷ Dengan memberikan tugas-tugas dalam pekerjaan yang lebih bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab dari karyawan dan dimungkinkan memberikan timbal balik dari karyawan tersebut secara jelas dalam bentuk prestasi kerja yang telah diperoleh dengan baik. Dengan kata lain pengayaan pekerjaan bisa dengan cara mengubah karakteristik pekerjaan menjadi tugas yang lebih menarik.

Kesediaan pegawai atau karyawan untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab diharapkan apabila karyawan sebagai pekerja merasakan kebutuhan hidupnya baik fisik maupun non fisik terpenuhi. Adapun menurut Slamet Laksono kebutuhan hidup pegawai yang paling penting diantaranya kebutuhan hidup bernilai psikologis, dikutip dan diterjemahkan dari O. Glenn Stahl bahwa kebutuhan utama yang dirasakan setiap pegawai adalah sebagai berikut :¹⁸

- a) Kebutuhan akan rasa aman
- b) Kebutuhan akan perasaan berhasil
- c) Kebutuhan untuk diperlakukan sebagai sejawat

¹⁷ Abi Sujak, *Kepemimpinan*, hlm. 150.

¹⁸ Slamet Laksono, *Administrasi Kepegawaian* (Yogyakarta: Kanisius, 1988), hlm. 113.

Dari uraian tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja karyawan yang mendukung keberhasilan tercapainya suatu tujuan organisasi salah satunya adalah ditentukan oleh kondisi karyawan itu sendiri pada waktu dihadapkan tugas yang harus dikerjakan, yaitu perasaan yang diinginkan oleh karyawan yang didukung lingkungan kerja yang kondusif.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan anggapan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini. Anggapan sementara tersebut adalah adanya hubungan antara manajemen konflik dengan prestasi kerja karyawan.

H_0 : Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen konflik dengan prestasi kerja karyawan.

H_a : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen konflik dengan prestasi kerja karyawan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini masuk kategori penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang pengambilan datanya langsung kelapangan. Obyek yang digunakan untuk penelitian ini adalah BMT Bina Dhuafa' Beringharjo Yogyakarta.

2. Sifat Penelitian

Penelitian bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu menggambarkan dan menjelaskan data atau fakta yang ada dilapangan mengenai hubungan antara manajemen konflik dengan prestasi kerja karyawan BMT BDB untuk kemudian dianalisis menggunakan ilmu statistik.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²¹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT BDB yang berjumlah 50 karyawan.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.²² Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini merujuk pada Bailey yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang akan menggunakan analisis statistik, ukuran sampel yang paling minimum adalah 30,²³ dimana semakin banyak sampel akan memberikan hasil yang lebih akurat. Teknik sampel yang digunakan yaitu *Cluster Sampling* (area sampling). Teknik ini sering digunakan melalui dua tahap, tahap pertama yaitu menentukan sampel daerah dan tahap berikutnya menentukan orang-orang yang ada pada daerah itu secara sampling juga.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: CV Alfabeta, 2003), hlm. 72.

²² *Ibid.*, hlm. 73.

²³ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 60.

4. Tehnik Pengumpulan Data

a) Wawancara

Metode wawancara digunakan untuk mengumpulkan data pelaksanaan pengelolaan konflik yang dilakukan oleh manajer BMT BDB Yogyakarta.

b) Kuisisioner

Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai manajemen konflik oleh diri sendiri maupun oleh pihak BMT dan bagaimana dampaknya terhadap prestasi kerja. Subyek penelitiannya adalah karyawan BMT BDB. Instrumen angket harus diukur validitas dan reliabilitasnya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliabel.

c) Observasi

Metode ini digunakan untuk mencari data dalam rangka pengelolaan konflik berupa situasi dan kondisi pada saat jam kerja.

5. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif dengan teori statistik sebagai alatnya.

6. Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Variabel bebas (independent variabel), berupa variabel manajemen konflik.
- b. Variabel terikat (dependent variabel), yaitu berupa variabel prestasi kerja.

7. Uji Alat Pengumpul Data

Untuk mengetahui baik buruknya butir pertanyaan diperlukan dua macam informasi yaitu tingkat keshahihan dan keandalan butir. Untuk mendapatkan kepastian keshahihan dan keandalan tersebut perlu uji validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.²² Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *One Shoot method*.²³

b) Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuisioner tersebut. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menilai besarnya *Alpha Cronbach*. Variabel dikatakan mempunyai reliabilitas apabila nilai *Alpha Cronbach* minimal 0,6.²⁴

8. Instrumen Data

Instrumen adalah alat bantu penelitian digunakan suatu metode pengumpulan data, yaitu berupa angket berisi butir-butir pertanyaan yang diberi tanggapan oleh responden.

²² Sugiyono, *Metode Penelitian*, hlm. 109.

²³ Arif Pratisto, *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan Dengan SPSS 12* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2004), hlm. 249.

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 105

Tabel 1.1

Variabel	Indikator	Item
Manajemen Konflik	Manajemen konflik oleh diri sendiri	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Manajemen konflik oleh pihak BMT	7, 8, 9, 10, 11, 12
Prestasi kerja	Kerja sama	13, 15
	Perilaku/ sikap	14, 17
	Hasil kerja	16, 18

9. Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Yakni memaparkan dan menjabarkan hasil kuisioner pada masing-masing variabel penelitian, yakni variabel manajemen konflik dan variabel prestasi kerja.

b. Analisis Kuantitatif

1) Koefisien Korelasi

Perhitungan ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara manajemen konflik dengan prestasi kerja karyawan. Analisis ini juga digunakan untuk menerangkan kecermatan hubungan dua variabel. Setelah dilakukan perhitungan, maka r hitung yang diperoleh dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikansi 5%.

2) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Hipotesis

H_0 = Korelasi kedua variabel sama dengan nol

H_a = Korelasi kedua variabel tidak sama dengan nol

Dasar pengambilan keputusan:²⁵

Dengan Uji t

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Pengambilan keputusan

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mencari pengaruh varian variabel digunakan koefisien determinasi. R^2 dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan dan selanjutnya dikalikan 100%. Semakin besar R^2 nya berarti semakin besar proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen.

c. Analisis Kualitatif

Analisis ini digunakan untuk memperjelas dan memperkuat hasil dari analisis kuantitatif dengan memberikan gambaran yang terjadi pada obyek penelitian.

²⁵ Arif Pratisto, *Cara Mudah*, hlm. 88.

H. Sistematika Pembahasan

Agar dalam penulisan ini bisa terarah, integral dan sistematis, maka penyusun akan menggunakan lima bab pembahasan yang setiap bab terdiri dari sub-sub bab sebagai perinciannya. Adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut:

Bab pertama merupakan pendahuluan yang berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah masalah, pokok masalah, tujuan dan manfaat penelitian, talaah pustaka, kerangka teori, hipotesis penelitian, metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, sifat penelitian, populasi dan sampel, tehnik pengambilan data, pendekatan penelitian, variabel penelitian, uji alat pengumpul data, instrumen data dan analisis data. Bab satu diakhiri dengan penjelasan mengenai sistematika penulisan.

Bab kedua berupa landasan teori dan pengembangan hipotesis. Bagian pertama membahas mengenai teori manajemen konflik mulai dari pengertian, sebab-sebab dan macam-macam konflik, pengelolaan konflik dan konflik dalam pandangan Islam. Bagian kedua membahas tentang prestasi kerja yang meliputi pengertian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja dan tehnik menstimulus prestasi kerja.

Bab ketiga membahas mengenai gambaran umum perusahaan, yang meliputi sejarah dan perkembangan BMT Bina Dhuafa' Beringharjo, struktur organisasi BMT, Visi dan Misi BMT, pelaksanaan manajemen konflik dan penilaian prestasi kerja di BMT.

Bab keempat berupa penjelasan mengenai pengolahan data dan analisis data. Analisis yang diuraikan adalah analisis dari rumusan masalah baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Selain itu akan digunakan analisis deskriptif sebagai penjabar hasil

kuisisioner masing-masing variabel. Analisis kuantitatif akan menggunakan uji koefisien korelasi, uji signifikansi koefisien korelasi, uji koefisien determinasi. Sedangkan analisis kualitatif digunakan sebagai penjas dari hasil analisis kuantitatif.

Bab kelima adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen konflik dengan prestasi kerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta. Hal ini bisa dilihat dari hasil penghitungan koefisien korelasi (r) yaitu 0,896 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Tanda positif berarti ada hubungan searah antara variabel manajemen konflik dengan prestasi kerja karyawan dimana semakin tinggi usaha untuk memanaj konflik di BMT Beringharjo akan dimungkinkan semakin tingginya prestasi kerja karyawan. Dan berdasarkan uji t diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,236 > 2,042$) yang berarti korelasi kedua variabel tersebut signifikan.
2. Sumbangan efektif manajemen konflik terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 80,3%. Hal ini berarti masih sekitar 19,7% sumbangan diberikan oleh variabel-variabel lain diluar variabel manajemen konflik, misalnya motivasi bekerja, gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan lain-lain

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Dari waktu ke waktu, sikap terhadap konflik dalam organisasi telah berubah. Pandangan lama menganggap bahwa konflik mengganggu organisasi dan menghalangi pelaksanaan optimal. Sedangkan pandangan baru menyebutkan konflik dapat membantu atau menghambat pelaksanaan kegiatan organisasi tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. Untuk itu harus diperhatikan bahwa segi-segi tertentu dari konflik perlu dikenali bahkan mungkin konflik perlu dengan sengaja ditimbulkan supaya ada pergantian iklim dalam organisasi.
2. Konflik dapat fungsional maupun disfungsional. Oleh karena itu seorang manajer harus memanfaatkan konflik yang ada supaya konflik tersebut berakibat positif dalam arti dapat membantu pelaksanaan organisasi, misalnya meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Baik tidaknya prestasi kerja karyawan salah satunya ditentukan oleh kondisi karyawan itu sendiri pada waktu dihadapkan tugas yang harus dikerjakan, yaitu perasaan yang diinginkan oleh karyawan yang didukung lingkungan kerja yang kondusif. Manajemen konflik memang bukan satu-satunya faktor penentu baik buruknya prestasi kerja karyawan, tetapi dengan dikelolanya konflik setidaknya dapat membantu terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

A. Al Qur'an/ Tafsir

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Dan Terjemahnya*, Semarang: Karya Toha Putra.

B. Ekonomi Islam

Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktek*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.

Karim, Adiwarman A., *Ekonomi Islam Suatu Kajian Konteporer*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.

Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004.

Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

C. Manajemen

Dharma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: Rajawali, 1987.

Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1995.

_____, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1989.

Hasley, George D., *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, Alih bahasa Anaf S. Bagindo dan M. Ridwan, Jakarta: Aksara Baru, 1978.

Hendricks, William, *Bagaimana Mengelola Konflik (Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik Yang Efektif)*, Jakarta: Bumi Aksara: 1996.

Laksono, Slamet, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius, 1988.

- M. Manullang, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indo, 1999.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Siagian, Sondang P., *Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- Sujak, Abi, *Kepemimpinan Manajer*, Jakarta: Pusdiklat DEPDIKBUD, 1990.
- Winardi, *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengemnagan)*, Bandung: Mandar Maju, 1994.

D. Metode Penelitian/ Statistik

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Hasan, M. Iqbal, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indo, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta, 2003.
- Algifari, *Statistik Ekonomi*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.
- Pratisto, Arif, *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik Dan Rancangan Percobaan Dengan SPSS 12*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2004.
- Santoso, Singgih, *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001.

E. Lain-lain

- As'ad, Moh., *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1991.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1997.
- Eni Lasmiyati, " Korelasi Antara Lingkungan Sosial Tempat Kerja, Motivasi Kerja dan Persepsi Tentang Pembagian Kerja Dengan Prestasi Kerja

Karyawan Pada CV. Tashinda Putraprima Yogyakarta”, Skripsi tidak
Dipublikasikan, Fakultas Ilmu Sosial UNY tahun 1999.

Nia Kurniasih, “Analisis Manajemen Konflik : Suatu Usaha Meningkatkan
Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Biro Kepegawaian Pemerintah
Propinsi DIY”, Fakultas Ilmu Sosial UNY Tahun 2000.

LAMPIRAN I

NO	HLM	FOOT NOTE	TERJEMAHAN
1	6	16	<p style="text-align: center;">BAB I</p> <p>Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, maka periksalah dengan teliti, agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya, yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu.</p>
2	12	18	<p>Dan berpeganglah kamu semua kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah ikamu karena nikmat Allah orang-orang yang bersaudara, dan kamu telah ditepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikian Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.</p>
3	31	45	<p style="text-align: center;">BAB II</p> <p>Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya, dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.</p>
4	34	53	<p>Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain yang telah diusahakannya.</p>
5	34	55	<p>Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya.</p>
6	34	56	<p>Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah diantara mereka yang terbaik perbuatannya.</p>

LAMPIRAN II:

BIOGRAFI TOKOH DAN SARJANA MUSLIM

1. Didin Hafidhuddin

Lahir di Bogor pada tanggal 21 Oktober 1951. Beliau menyelesaikan S1 dan S3 di IAIN Syarif Hidayatullah dan S2 di IPB. Saat ini aktif sebagai dosen IPB dan pasca sarjana UIN Syarif Hidayatullah. Selain itu beliau juga menjabat sebagai direktur Syari'ah and Banking Institute (SEBI), Ketua Dewan Syari'ah DD Republika, Ketua Dewan Pertimbangan Badan Amil Zakat Nasional (BAZ-NAS), anggota Dewan Syari'ah MUI, serta sebagai Ketua Dewan Syari'ah Bank Syari'ah Bukopin, Bank Syari'ah IFI, dan Bank Syari'ah Amanah Ummah Bogor. Selain itu beliau merupakan anggota Dewan Syari'ah PT. Permodalan Nasional Madani (PNM), Dewan pakar Masyarakat Ekonomi Syari'ah (MES), dan Dewan Pleno Forum Zakat (FOZ.)

2. Adiwarman Azwar Karim

Lahir di Jakarta pada tanggal 29 Juni 1963. Memperoleh gelar insinyur pada tahun 1986 di Institut Pertanian Bogor (IPB), memperoleh gelar sarjana ekonomi pada tahun 1989 di Universitas Indonesia (UI). Memperoleh gelar M. A. E. P. pada tahun 1992 di Boston University, USA. Karier dibidang perbankan syari'ah digelutinya sejak tahun 1992 di Bank Muammalah Indonesia. Aktif menulis, memberikan pelatihan dan mempresentasikan makalah di dalam dan di luar negeri untuk bidang ekonomi keuangan syari'ah. Pernah menjadi Visiting Research Associate pada Oxford Center for Islamic Studies, Oxford, Inggris. Tahun 2001 mendirikan Karim Business Consulting.

3. Muhammad

Lahir di Pati tanggal 10 April 1966. Gelar kesarjanaannya diperoleh di IKIP Yogyakarta (UNY) pada tahun 1990. Gelar Master diperoleh pada program Magister Studi Islam, konsentrasi Ekonomi Islam, Universitas Islam Indonesia (UII) pada tahun 1999. Sekarang sedang mengikuti program Dektoral ilmu Ekonomi UII. Jabatan yang pernah dipegang adalah sebagai Manajer Akademik Syari'ah Banking Institute Yogyakarta, Biro Akademik (1995- 1997), MM Mitra Indo (1996- 1997), Ketua STIS Yogyakarta (1997- 2004). Sekarang bekerja sebagai dosen tetap STIS, dosen luar biasa UIN Sunan Kalijaga, dosen luar biasa ISID Gontor. Di samping itu mengajar di Program Pasca Sarjana Magister Studi Islam UII, UIN Sunan Kalijaga dan IAIN Sunan Gunung Jati Bandung.

4. Hendri Tanjung

Lahir di Pematang Siantar, Sumatra Utara pada tanggal 30 Mei 1971. Beliau adalah Direktur Konsultan Manajemen Hendri Yusuf Brothers. Alumni pesantren

Mahasiswa dan Sarjana Ulil Albaab Bogor 1994 yang sekarang mengajar manajemen syari'ah di Pesantren Ulil Albaab ini menyelesaikan studinya di Fakultas MIPA Jurusan Statistik IPB tahun 1995 dan langsung meneruskan ke Magister Manajemen Agrobisnis IPB dengan beasiswa penuh dari program tersebut dan lulus pada tahun 1997. Dosen tetap Fakultas Ekonomi Universitas Ibnu Khaldun Bogor ini, sejak tahun 1998 aktif sebagai staf pengajar di beberapa sekolah bisnis seperti Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Agrobisnis IPB, MM Unsud Purwokerto dan MM IMMI Jakarta.

LAMPIRAN III:

**ANALISIS KORELASI ANTARA MANAJEMEN KONFLIK DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN BMT BINA DHUAFAN BERINGHARJO
YOGYAKARTA**

Yogyakarta, Agustus 2005

Kepada:

Yth. Bapak/ Ibu Karyawan
BMT Bina Dhuafa' Beringharjo
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam kesibukan Bapak/ Ibu pada saat ini, perkenankanlah saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang saya ajukan. Angket ini semata-mata dimaksudkan untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi.

Atas kesediaan Bapak/ Ibu mengisi angket ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Peneliti

Aulia UI Fahmi

ANGKET

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Untuk identitas responden isilah titik-titik yang telah disediakan kecuali untuk nomor 4 coret yang tidak perlu.
2. Berilah tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jabatan :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan

B. MANAJEMEN KONFLIK

1. Ketika Bapak/ Ibu sedang bermasalah dengan rekan kerja, apakah sampai menimbulkan masalah yang bisa mengakibatkan pertengkaran?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Pernah e. Tidak pernah
2. Ketika Bapak/ Ibu sedang berselisih dengan rekan kerja apakah sampai tidak bertegur sapa dengan rekan kerja tersebut lebih dari 3 hari?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Pernah e. Tidak pernah
3. Ketika Bapak/ Ibu sedang berselisih dengan rekan kerja, maka Bapak/ Ibu berusaha mengadakan pendekatan dengan rekan kerja tersebut?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Pernah e. Tidak pernah
4. Ketika Bapak/ Ibu sedang berselisih dengan rekan kerja, maka Bapak/ Ibu akan berusaha menghindar agar permasalahan tidak semakin meruncing?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Pernah e. Tidak pernah
5. Ketika Bapak/ Ibu dibanding- bandingkan dengan rekan kerja yang menjadi lawan perselisihan oleh atasan, maka akan terpacu untuk bekerja lebih baik?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Pernah e. Tidak pernah

6. Ketika Bapak/ Ibu sedang berselisih dengan rekan kerja, maka Bapak/ Ibu akan berusaha menyelesaikan dengan cara *Islah* atau damai?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
7. Bagaimana menurut Bapak/ Ibu antisipasi perselisihan dengan cara rapat evaluasi di BMT BDB?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Netral
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan
8. Bagaimana menurut Bapak/ Ibu antisipasi perselisihan dengan cara rapat koordinasi internal bagian di BMT BDB?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Netral
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan
9. Bagaimana menurut Bapak/ Ibu antisipasi perselisihan dengan cara rapat koordinasi antar bagian di BMT BDB?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Netral
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan
10. Bagaimana menurut Bapak/ Ibu antisipasi perselisihan dengan cara pengadaan temu karyawan tiap 2 bulan sekali di BMT BDB?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Netral
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan
11. Bagaimana menurut Bapak/ Ibu penyelesaian perselisihan dengan cara "Konseling dan Konsultasi" di BMT BDB?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Netral
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan
12. Bagaimana menurut Bapak/ Ibu penyelesaian konflik dengan cara "dengar pendapat" di BMT BDB?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Netral
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan

C. PRESTASI KERJA

Setelah diadakan usaha untuk memanj konflik atau perselisihan, baik itu dengan usaha antisipasi maupun dengan menyelesaikannya, maka selanjutnya:

13. Kerjasama tim tidak terpengaruh, ketika Bapak/ Ibu sedang berselisih dengan salah satu rekan kerja satu tim?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Pernah e. Tidak pernah
14. Perselisihan dengan rekan kerja tidak mempengaruhi kedisiplinan Bapak/ ibu dalam bekerja?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Pernah e. Tidak pernah
15. Ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, Bapak/ Ibu bersedia membantu, meskipun rekan kerja tersebut lawan konflik Bapak/ Ibu?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Pernah e. Tidak pernah
16. Dengan menghindari perselisihan yang terjadi, bapak/ Ibu merasa bekerja lebih baik?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Pernah e. Tidak pernah
17. Bapak/ Ibu tetap aktif mengajukan ide atau gagasan ketika rapat internal bagian, meskipun Bapak/ Ibu sedang berselisih sdengan salah satu rekan kerja satu bagian?
a. Selalu b. Sering c. Kadang-kadang d. Pernah e. Tidak pernah
18. Bapak/ Ibu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, meskipun Bapak/ Ibu sedang berselisih dengan atasan?
a. Selalu b. Sering c. Kadang- kadang d. Pernah e. Tidak pernah

LAMPIRAN IV:

DATA MENTAH MANAJEMEN KONFLIK

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5	5	5	1	5	5	4	3	4	4	4	4
2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3
3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4
4	5	5	1	5	1	3	3	2	3	1	1	1
5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
6	3	5	5	2	1	4	3	4	4	3	3	4
7	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
8	4	5	4	2	3	5	3	4	4	4	3	3
9	5	5	5	4	4	5	3	3	3	2	3	3
10	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	5	4
11	5	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3
12	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3
13	4	5	4	1	3	5	3	2	3	2	3	3
14	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	1	2	5	3	3	4	2	3	3
16	5	5	2	1	2	2	4	4	3	4	3	4
17	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4
18	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5
19	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
20	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4
21	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4
22	4	5	3	4	4	1	4	3	4	4	3	4
23	4	5	5	3	2	5	4	4	4	5	5	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
25	5	5	3	1	1	5	1	3	1	1	5	3
26	5	5	3	2	3	5	4	4	4	3	4	4
27	4	5	5	3	4	5	4	4	3	2	4	3
28	3	4	5	3	5	4	4	5	3	3	2	3
29	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	3	4
30	3	5	3	5	3	5	5	4	3	5	4	3
31	5	5	4	2	5	3	4	4	4	5	3	4
32	5	4	4	1	4	4	3	4	5	3	4	3
33	4	4	3	3	3	5	4	5	3	2	4	3

DATA MENTAH PRESTASI KERJA

NO	1	2	3	4	5	6
1	3	5	4	3	4	4
2	2	3	4	4	3	5
3	4	5	3	4	5	5
4	4	3	3	2	3	4
5	4	3	3	4	4	5
6	3	5	4	4	4	5
7	4	5	4	4	4	5
8	3	3	4	3	2	5
9	3	4	3	4	1	5
10	2	5	5	5	5	5
11	3	4	3	5	5	4
12	3	3	4	4	4	5
13	2	3	4	4	3	5
14	5	5	5	1	5	5
15	3	4	3	4	3	3
16	3	3	3	4	2	4
17	4	5	4	4	5	5
18	3	3	4	5	5	5
19	3	3	3	3	3	3
20	3	4	4	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5
22	3	4	3	4	3	5
23	3	4	5	5	3	4
24	3	5	5	5	5	5
25	2	5	3	1	4	4
26	2	5	4	3	3	4
27	3	5	4	2	4	5
28	3	4	3	3	4	5
29	4	5	4	3	3	4
30	3	3	5	4	4	4
31	2	5	5	4	4	5
32	5	5	3	1	3	5
33	3	3	5	4	3	4

LAMPIRAN V:

HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS I
MANAJEMEN KONFLIK

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR1	3.2500	.9665	20.0
2.	BUTIR2	3.1500	.8127	20.0
3.	BUTIR3	3.0000	.6489	20.0
4.	BUTIR4	2.9000	.9119	20.0
5.	BUTIR5	3.3500	.8127	20.0
6.	BUTIR6	3.2500	.7864	20.0
7.	BUTIR7	3.3000	.7327	20.0
8.	BUTIR8	3.1500	.7452	20.0
9.	BUTIR9	3.1000	.7881	20.0
10.	BUTIR10	3.3000	.8013	20.0
11.	BUTIR11	3.1000	.7182	20.0
12.	BUTIR12	3.3500	.6708	20.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	38.2000	37.1158	6.0923	12

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	34.9500	30.5763	.5244	.8657
BUTIR2	35.0500	32.2603	.4544	.8686
BUTIR3	35.2000	33.5363	.4202	.8695
BUTIR4	35.3000	33.2737	.2862	.8813
BUTIR5	34.8500	29.1863	.8277	.8442
BUTIR6	34.9500	30.5763	.6808	.8543
BUTIR7	34.9000	30.5158	.7490	.8509
BUTIR8	35.0500	30.9974	.6705	.8554
BUTIR9	35.1000	31.5684	.5563	.8621
BUTIR10	34.9000	30.2000	.7123	.8521
BUTIR11	35.1000	35.0421	.1832	.8824

BUTIR12 34.8500 30.8711 .7774 .8507

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0 N of Items = 12

Alpha = .8720

**HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS II
MANAJEMEN KONFLIK**

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR1	3.2500	.9665	20.0
2.	BUTIR2	3.1500	.8127	20.0
3.	BUTIR3	3.0000	.6489	20.0
4.	BUTIR5	3.3500	.8127	20.0
5.	BUTIR6	3.2500	.7864	20.0
6.	BUTIR7	3.3000	.7327	20.0
7.	BUTIR8	3.1500	.7452	20.0
8.	BUTIR9	3.1000	.7881	20.0
9.	BUTIR10	3.3000	.8013	20.0
10.	BUTIR12	3.3500	.6708	20.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	32.2000	31.6421	5.6251	10

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	28.9500	25.2079	.5667	.8945

BUTIR2	29.0500	26.8921	.4852	.8974
BUTIR3	29.2000	27.9579	.4755	.8965
BUTIR5	28.8500	24.3447	.8275	.8736
BUTIR6	28.9500	25.5237	.6922	.8834
BUTIR7	28.9000	25.1474	.8108	.8761
BUTIR8	29.0500	26.8921	.5428	.8930
BUTIR9	29.1000	26.2000	.5976	.8897
BUTIR10	28.9000	24.8316	.7724	.8777
BUTIR12	28.8500	26.2395	.7206	.8828

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 10

Alpha = .8969

**HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS I
PRESTASI KERJA KARYAWAN**

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA
A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR1	3.3000	.7327	20.0
2.	BUTIR2	3.1500	.7452	20.0
3.	BUTIR3	3.2000	.7678	20.0
4.	BUTIR4	3.2000	.6959	20.0
5.	BUTIR5	3.3000	.7327	20.0
6.	BUTIR6	3.1000	.7881	20.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	19.2500	13.3553	3.6545	6

Item-total Statistics

Scale Mean	Scale Variance	Corrected Item-	Alpha
------------	----------------	-----------------	-------

	if Item Deleted	if Item Deleted	Total Correlation	if Item Deleted
BUTIR1	15.9500	8.9974	.8693	.8628
BUTIR2	16.1000	9.1474	.8104	.8717
BUTIR3	16.0500	8.9974	.8182	.8701
BUTIR4	16.0500	9.5237	.7794	.8773
BUTIR5	15.9500	9.7342	.6746	.8921
BUTIR6	16.1500	10.3447	.4714	.9234

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 6

Alpha = .9014

**HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS II
PRESTASI KERJA KARYAWAN**

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR1	3.3000	.7327	20.0
2.	BUTIR2	3.1500	.7452	20.0
3.	BUTIR3	3.2000	.7678	20.0
4.	BUTIR4	3.2000	.6959	20.0
5.	BUTIR5	3.3000	.7327	20.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	16.1500	10.3447	3.2163	5

Item-total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted

BUTIR1	12.8500	6.5553	.8669	.8928
BUTIR2	13.0000	6.5263	.8571	.8946
BUTIR3	12.9500	6.4711	.8408	.8979
BUTIR4	12.9500	6.8921	.8125	.9042
BUTIR5	12.8500	7.2921	.6358	.9373

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 5

Alpha = .9234

**HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS III
PRESTASI KERJA KARYAWAN**

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR1	3.3000	.7327	20.0
2.	BUTIR2	3.1500	.7452	20.0
3.	BUTIR3	3.2000	.7678	20.0
4.	BUTIR4	3.2000	.6959	20.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	12.8500	7.2921	2.7004	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	9.5500	4.1553	.8704	.9120
BUTIR2	9.7000	4.1158	.8669	.9130
BUTIR3	9.6500	4.0289	.8675	.9131

BUTIR4 9.6500 4.4500 .8032 .9332

Reliability Coefficients

N of Cases = 20.0

N of Items = 4

Alpha = .9373

DESKRIPTIF VARIABEL MANAJEMEN KONFLIK

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
VAR00001	33	3.00	5.00	4.4848	.7124	.508
VAR00002	33	4.00	5.00	4.8182	.3917	.153
VAR00003	33	1.00	5.00	4.0909	1.0713	1.148
VAR00004	33	1.00	5.00	2.6667	1.3844	1.917
VAR00005	33	1.00	5.00	3.2121	1.2932	1.672
VAR00006	33	1.00	5.00	4.2424	1.1189	1.252
VAR00007	33	1.00	5.00	3.8485	1.0038	1.008
VAR00008	33	2.00	5.00	3.9091	.9475	.898
VAR00009	33	1.00	5.00	3.8182	.9505	.903
VAR00010	33	1.00	5.00	3.5455	1.2271	1.506
VAR00011	33	1.00	5.00	3.5758	1.0009	1.002
VAR00012	33	1.00	5.00	3.5152	.7953	.633
Valid N (listwise)	33					

DESKRIPTIF VARIABEL PRESTASI KERJA KARYAWAN

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
VAR00001	33	2.00	5.00	3.2121	.8200	.672
VAR00002	33	3.00	5.00	4.1515	.8704	.758
VAR00003	33	3.00	5.00	3.8788	.7809	.610
VAR00004	33	1.00	5.00	3.6364	1.1677	1.364
VAR00005	33	1.00	5.00	3.7273	1.0390	1.080
VAR00006	33	3.00	5.00	4.5758	.6139	.377
Valid N (listwise)	33					

HASIL KORELASI

Correlations

		MNJ.KONF	PRES.KRJ
MNJ.KONF	Pearson Correlation	1.000	.896*
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	33	33
PRES.KRJ	Pearson Correlation	.896*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	33	33

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



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
**BADAN PERENCANAAN DAERAH
(B A P E D A)**

Kepatihan Danurejan Yogyakarta - 55213
Telepon : (0274) 589583, (Psw. : 209-217), 562811 (Psw. : 243 - 247)
Fax. (0274) 586712 E-mail : bappeda_diy@plasa.com

SURAT KETERANGAN / IJIN

Nomor : 07.0 / 6247

Membaca Surat : Dekan, F-Syari'ah UIN Suka Yogyakarta No : IN//DS/PP.00.9/2610/2005
Tanggal : 02 Desember 2005 Perihal : Ijin Penelitian

Mengingat : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri.
2. Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No.38 / I 2 / 2004 tentang Pemberian Izin Penelitian di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Dijijinkan kepada :

N a m a : **AULIA UI FAHMI** No. MHSW : 01390995

Alamat Instansi : Jl. Marsda Adisucipto - Yogyakarta

Judul : **ANALISIS KORELASI ANTARA MANAJEMEN KONFLIK DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BMT BINA DHUFA BERINGHARJO YOGYAKARTA**

Lokasi : Kota Yogyakarta

Waktunya : Mulai tanggal 05 Desember 2005 s/d 05 Maret 2006

Dengan Ketentuan :

1. Terlebih dahulu menemui / melaporkan diri Kepada Pejabat Pemerintah setempat (Bupati / Walikota) untuk mendapat petunjuk seperlunya;
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat;
3. Wajib memberi laporan hasil penelitiannya kepada Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta (Cq. Kepala Badan Perencanaan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)
4. Ijin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah;
5. Surat ijin ini dapat diajukan lagi untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan;
6. Surat ijin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan - ketentuan tersebut di atas.

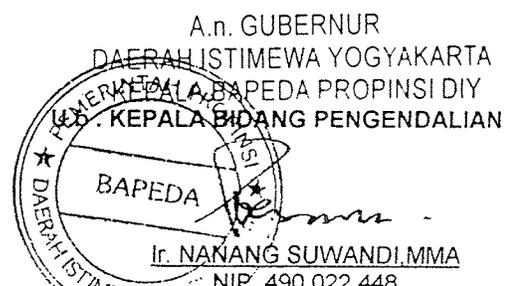
Kemudian diharapkan para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi bantuan seperlunya.

Tembusan Kepada Yth. :

1. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
(Sebagai Laporan)
2. Walikota Yogyakarta, Cq. Ka. Bappeda;
3. Ka. Kanwil Dep. Agama Prop. DIY;
4. Dekan, F-Syari'ah UIN Suka Yogyakarta;
5. ~~Pertinggal.~~

Dikeluarkan di : Yogyakarta

Pada tanggal 05 Desember 2005





Beringharjo Training Center
The Institute of Sharia Micro Finance

Nomor : 32/B/BTC/Consulting/12/2005
Lamp : -
Hal : **Keterangan Selesai Penelitian**

Kepada Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Syariah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Di
Tempat

Assalamu'alaikum wr.wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang diberikan, semoga Bapak/Ibu/Saudara/i senantiasa dalam lindungan dan inayah Allah SWT, Amin.
Dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Aulia Ul Fahmi
Jurusan : Muamalat / Keuangan Islam
PT : UIN Sunan Kalijaga
NIM : 01390995

Telah mengadakan penelitian di BMT Beringharjo yang dipandu oleh Beringharjo Training Center untuk memenuhi tugas akhir kuliah / Skripsi dengan judul:
"Analisi korelasi antara manajemen konflik dengan prestasi kerja karyawan pada BMT Beringharjo Jogjakarta "

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alikum wr.wb.

Jogjakarta, 05 Desember 2005

Hormat kami,


BTC
Fauzan Rambe, S.IP
Manager Consulting

LAMPIRAN VIII

CURRICULUM VITAE

Nama : Aulia Ul Fahmi
Tempat / Tanggal Lahir : Klaten, 19 September 1982
Alamat asal : Gentan Kepanjen RT/ RW: 02/ 04 Delanggu
Klaten, Jawa Tengah

Orang Tua

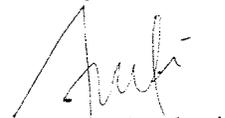
Nama Ayah : H. Hono
Nama Ibu : Kunti Faizah

Riwayat Pendidikan

1. TK. Periska Delanggu, lulus tahun 1989
2. SD. N. Delanggu I, lulus tahun 1995
3. MTsN Popongan Tegalgondo, lulus tahun 1998
4. SMU Al Islam I Surakarta, lulus tahun 2001
5. Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, lulus tahun 2006

Yogyakarta, 3 Desember 2005

Penyusun


Aulia Ul Fahmi