

PENGARUH KONFLIK TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL-QODIRI (STAIQOD) JEMBER

Munif Widodo

*Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam, Jurusan Dakwah, Sekolah Tinggi Agama Islam
Negeri (STAIN) Jember*

Abstract

This research aimed at understanding the influence of conflict toward lecturers' work at the Islamic College of Al Qodiri Jember. This research is also aimed to understand the influence of the conflict variables (private conflict, among lecturers, and organization) altogether or partially.

After proposing hypothesis and analysis model by using F-test and T-test, the result of statistical test for regression coefficient significance shows that there is negative influence. While 73,1% is influenced by those variables and the rest 26,9% influenced by other variables which are not included in this model, thus the first hypothesis is accepted. Partial influence, all independent variables (private conflict, among lecturers and organization) influenced dependent variable (lecturer's work), thus second hypothesis is accepted. Among independent variables which dominantly influencing is private conflict, thus the third hypothesis is rejected.

Kata Kunci: konflik, kinerja dosen STAIQOD Jember

Sering kurang dipahami bahwa dalam arti yang sesungguhnya, setiap pejabat pimpinan dalam suatu organisasi merupakan manajer sumber daya manusia. Artinya, para manajer ikut dan harus terlibat dalam mengambil berbagai langkah dan kegiatan manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan ketenagakerjaan hingga pemensiunan pegawai.

Akan tetapi, biasanya dalam suatu organisasi dibentuk satuan kerja yang melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dan satuan kerja tersebutlah yang secara fungsional bertanggung jawab dalam melakukan berbagai kegiatan dan mengambil berbagai langkah dalam manajemen sumber daya

manusia. Terdapat dua alasan kuat mengapa satuan kerja fungsional demikian perlu dibentuk. *Pertama*, meskipun benar setiap manajer adalah juga manajer sumber daya manusia, secara operasional manajer yang bersangkutan disertai tugas dan tanggung jawab fungsional itu. *Kedua*, dewasa ini sumber daya manusia mutlak perlu ditangani secara professional oleh tenaga-tenaga spesialis karena hanya dengan demikianlah manajemen sumber daya manusia yang sangat kompleks itu dapat ditangani dengan baik. Berarti satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia menerima pendelegasian tugas dari pada manajer yang memimpin satuan-satuan kerja lainnya.

Manusia bukan hanya konsumen produk yang dihasilkan organisasi-organisasi tersebut, tetapi juga merupakan komponen utama pemroses *input* menjadi *output*. Proses *input* menjadi *output* tentu sangat dipengaruhi oleh kepribadian manusia yang berbeda-beda, misalnya sifat, sikap, nilai-nilai, keinginan, dan minat. Dengan adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia tersebut, kemungkinan terjadi konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindari (Heidjrachman dan Husnan, 1993: 229). Secara sederhana, konflik menunjukkan pada setiap ketegangan yang dialami seseorang bila ia berpandangan bahwa kebutuhan atau keinginannya dihambat atau dikecewakan (Hartono, 1996: 2).

Misalnya pekerja pada perusahaan menginginkan kebutuhan hidup mereka dapat dipenuhi oleh perusahaan sedangkan pemilik perusahaan mempunyai kepentingan lain untuk mengembangkan perusahaan, perlu memperkuat posisi persaingan. Persaingan dapat diperkuat apabila perusahaan mampu menguasai pasar. Penguasaan pasar bisa ditempuh antara lain dengan menekan harga di bawah harga perusahaan lain. Penekanan harga hanya dimungkinkan bila mampu menekan biaya produksi. Penekanan biaya produksi bisa ditempuh di antaranya dengan menekan biaya tenaga kerja, sedangkan karyawan berkeinginan memperoleh gaji yang mencukupi. Perbedaan semacam ini sering kali menjadi pemicu terjadinya konflik. Konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, antara lain, salah satunya rendahnya kinerja karyawan, secara keseluruhan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (Anogoro, 1992: 101).

Dalam suatu organisasi, terlalu banyak atau terlalu sedikit konflik akan merugikan bagi organisasi tersebut. Konflik yang terlalu banyak akan menimbulkan perasaan negatif yang kuat, mengabaikan saling ketergantungan, dan eskalisasi tindakan balasan. Sedangkan terlalu sedikit konflik akan mengakibatkan/menghilangkan informasi kritis bagi keharmonisan atau pengembangan organisasi

lebih lanjut.

Umstot, dalam *Usahawan* (2000:21), memandang konflik dari perspektif lain, yaitu dilihat dari latar belakang munculnya konflik. Dia menyebut bahwa ada dua tipe utama konflik, yaitu yang bersifat substantif dan konflik yang bersifat emosional. Konflik substantif adalah pertentangan yang terjadi karena ketidakpuasan terhadap kebijakan, praktik manaterial, pertentangan peran dan tanggung jawab. Sedangkan konflik emosional terjadi karena rasa takut, penolakan, kemarahan, dan ketidakpercayaan.

Secara sederhana konflik menunjuk pada setiap ketegangan yang dialami seseorang apabila ia berpandangan bahwa kebutuhan atau keinginannya terhambat atau dikecewakan (Hartono,1996: 2). Sedangkan menurut Brown dalam *Usahawan* (2000: 12) konflik merupakan bentuk interaksi perbedaan kepentingan, persepsi, dan pilihan. Wujudnya bisa berupa ketidaksetujuan kecil sampai ke perkelahian. Akan tetapi tidak hanya itu saja akibat yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka berada dalam suasana terjejit dan serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (*stress*).

Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Qodiri (STAIQOD) Jember merupakan salah satu Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta yang bernaung di bawah Pondok Pesantren (PP) Al-Qodiri Jember, yang tentu di dalamnya terdapat sumber daya manusia yaitu dosen yang tidak menutup kemungkinan akan adanya konflik dalam dinamika interaksi di antara mereka. STAIQOD Jember adalah satu-satunya Perguruan Tinggi Islam Swasta yang ada di lingkungan pondok pesantren di Kabupaten Jember. Berdiri pada September 2001, mahasiswa angkatan pertama sejumlah 45 orang, sampai dengan sekarang berjumlah 115 orang, wisuda pertama 25 orang, status perguruan tinggi diakui (Dj. 53/tahun 2003) dengan 2 jurusan yaitu: Jurusan Tarbiyah dengan Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI), dan Jurusan Syariah dengan Program Studi Muamalah. Jumlah dosen sebanyak 18 orang, 60 % di antaranya adalah dosen STAIN Jember.

METODE PENELITIAN

Perumusan Masalah

Berpijak pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah utama dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh secara simultan Variabel X_1 (konflik pribadi), X_2 (konflik antar pribadi), dan X_3 (konflik organisasi) terhadap Y (kinerja

- Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Qodiri (STAIQOD) Jember)
- 2) Bagaimana pengaruh secara parsial Variabel X_1 (konflik pribadi), X_2 (konflik antar pribadi), dan X_3 (konflik organisasi) terhadap Y (kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Qodiri (STAIQOD) Jember)
 - 3) Di antara Variabel X_1 (konflik pribadi), X_2 (konflik antar pribadi), dan X_3 (konflik organisasi) variabel manakah yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Y (kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Qodiri (STAIQOD) Jember).

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk:

1. menganalisis pengaruh secara simultan Variabel X_1 (konflik pribadi), X_2 (konflik antar pribadi), dan X_3 (konflik organisasi) terhadap Y (kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Qodiri (STAIQOD) Jember).
2. menganalisis pengaruh secara parsial Variabel X_1 (konflik pribadi), X_2 (konflik antar pribadi), dan X_3 (konflik organisasi) terhadap Y (kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Qodiri (STAIQOD) Jember).
3. menganalisis diantara Variabel X_1 (konflik pribadi), X_2 (konflik antar pribadi), dan X_3 (konflik organisasi), variabel manakah yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Y (kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Qodiri (STAIQOD) Jember).

Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut sesuai dengan metode yang ada, agar data mentah tersebut dapat dipahami, sekaligus untuk menjawab permasalahan yang telah dimajukan sebelumnya.

Analisis deskriptif reflektif digunakan untuk menggambarkan konflik pribadi, konflik antar pribadi, konflik organisasi dan kinerja Dosen STAIQOD Jember, yang bersifat mendalam (eksploratif) dan menyeluruh (integral). Sebagai studi kasus (Dhofir, 2000: 41), penelitian ini akan menggunakan alur berpikir deduktif (umum ke khusus) dan induktif (khusus ke umum) atau, dengan kata lain, penelitian ini akan mendialogkan data teoritik dan data empirik secara bolak-balik dan kritis (Pedoman Penelitian Imiah STAIN Jembe, 2004: 16). Sedangkan untuk menjelaskan pengaruh konflik pribadi, konflik antar pribadi, dan konflik organisasi

terhadap kinerja Dosen STAIQOD Jember, dianalisis secara statistik dengan menggunakan Regresi Linier Berganda yang perhitungannya menggunakan program SPSS 10.00 for Window. Teknik analisis ini digunakan karena secara konseptual antar variabelnya mempunyai hubungan kausal.

Selanjutnya untuk keperluan penolakan atau penerimaan hipotesis, penelitian menggunakan taraf signifikansi $P < 0,05$ berarti secara bersama-sama variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Untuk menguji hipotesa yang telah ditentukan, menggunakan metode:

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesa pertama dan kedua digunakan Analisis Regresi Linier Berganda yaitu untuk menguji tingkat pengaruh antara satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas, dengan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

Dimana:	Y	= Kinerja
	X_1	= Konflik Pribadi
	X_2	= Konflik antar Pribadi
	X_3	= Konflik Organisasi
	$\beta_0 \dots \beta_n$	= Koefisien Regresi
	e_1	= Variabel pengganggu

Di dalam Analisis Regresi Berganda terdapat beberapa uji statistik sebagai berikut:

Uji-F (F-Test)

Dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel-variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinan berarti semakin besar pula pengaruh itu terjadi. Koefisien determinan menunjukkan berapa persen fluktuasi atau variasi pada variabel terikat dapat dijelaskan atau disebabkan oleh variabel bebas. Koefisien determinan adalah koefisien korelasi yang dikuadratkan (R^2). Hipotesanya adalah:

H_0 = Variabel bebas secara serempak tidak mempunyai pengaruh variabel terikat.

H_a = Variabel bebas secara serempak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Pembuktiannya dengan mengamati hasil F hitung pada $= 0,05$, apabila nilai F hitung lebih dari F tabel, maka H_0 ditolak atau dengan melihat nilai signifikansinya $P < \alpha$

Uji-t (T-Test)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial (satu persatu) terhadap variabel terikat dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ maka hipotesisnya:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

Pembuktiannya dapat diketahui dengan mengamati nilai t hitung, apabila t hitung $> t$ tabel atau $P < \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya agar supaya diperoleh nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien dari persamaan Regresi Linier Berganda yang menggunakan OLS (*Ordinary Least Square*), maka pelaksanaannya harus memenuhi beberapa asumsi klasik (Gujarati, 1991:172), sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas;

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinier

Yang dimaksud dengan uji multikolinier adalah adanya korelasi linier diantara dua atau lebih variabel bebas tidak boleh terjadi. Jika di antara variabel bebas satu dengan yang telah terjadi korelasi maka dikatakan tidak terjadi. Jika dari

variabel bebas satu dengan yang lain tidak terjadi korelasi maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Suatu model bebas multikolinieritas apabila memenuhi beberapa syarat:

- 1) Mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di sekitar angka 1;
- 2) Mempunyai angka *TOLERANCE* mendekati 1
- 3) Kolerasi antar variabel bebas (independent) haruslah lemah (di bawah 0,5).

Uji Heteroskedastisitas

Artinya varians dalam model tidak sama. Konsukwensinya adanya Heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penafsiran (Estimator) yang diperoleh tidak efisien. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandardized.

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 1) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

METODE PENELITIAN

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja karyawan secara individual merupakan suatu yang dianggap penting, bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Dengan demikian, kemungkinan tercapainya tujuan karyawan itu sendiri maupun tujuan perusahaan secara keseluruhan.

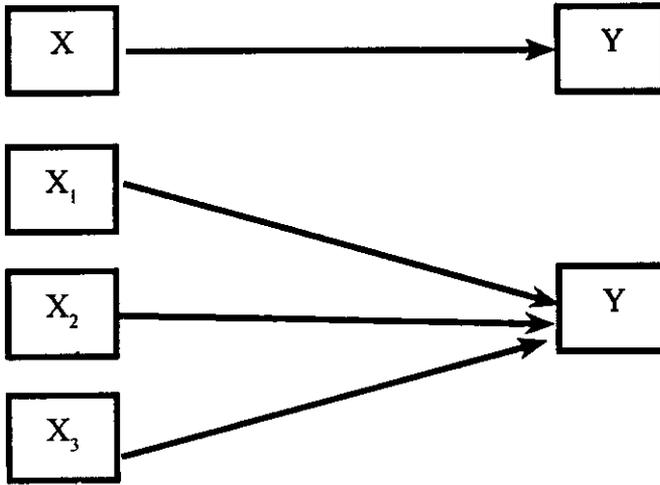
Konflik yang akan diteliti adalah ketidakcocokan antara kebutuhan atau keinginan dengan kepribadian pada diri karyawan. Sedangkan yang menjadi variabel konflik dalam penelitian ini adalah konflik pribadi, konflik antar pribadi dan konflik organisasi.

Keberadaan konflik dalam suatu organisasi atau perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap hasil kerja yang dimanifestasikan dalam bentuk kinerja. Sedangkan variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang terdiri dari tiga indikator yaitu, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu.

Dalam kerangka konseptual peneliti hanya membahas konflik pribadi, konflik antar pribadi dan konflik organisasi yang mempengaruhi kinerja dosen

STAIQOD Jember.

Dengan demikian, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan:

- X = Konflik
- Y = Kinerja dosen
- X₁ = Konflik pribadi
- X₂ = Konflik antar pribadi
- X₃ = Konflik organisasi

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu:

- Variabel bebas/independent variabel = X
- Variable terikat/dependent variable = Y
- Sub variabel = X₁ ; X₂ ; X₃

Hipotesis

- a. Ada pengaruh secara simultan variabel X₁ (konflik pribadi), X₂ (konflik antar pribadi), X₃ (konflik organisasi) terhadap Y (kinerja dosen) STAIQOD Jember.

- b. Ada pengaruh secara parsial variabel X_1 (konflik pribadi), X_2 (konflik antar pribadi), X_3 (konflik organisasi) terhadap Y (kinerja dosen) STAIQOD Jember.
- c. Variabel X_2 (konflik antar pribadi), adalah variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Y (kinerja dosen) STAIQOD Jember.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi dua jenis, yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperlukan untuk pengujian hipotesis yang telah ditetapkan, sedangkan data sekunder diberikan untuk membetikan gambaran (diskripsi) tentang obyek penelitian.

Data dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari seluruh Kinerja Dosen (STAIQOD) Jember.

Adapun teknik yang dipergunakan untuk mengumpulkan data tersebut diatas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Angket

Dalam pengumpulan data dipergunakan daftar pertanyaan (angket) yang disebarakan kepada seluruh responden untuk memperoleh data tentang konflik pribadi, konflik antar pribadi, konflik organisasi dan kinerja Dosen (STAIQOD) Jember.

b. Wawancara

Disamping angket, dalam penelitian ini juga dipergunakan wawancara langsung kepada para responden (Kinerja Dosen (STAIQOD) Jember). Tujuannya adalah untuk mengambil informasi tambahan yang tidak dapat diperoleh dari daftar pertanyaan ataupun dari dokumen yang ada.

c. Dokumentasi

Pengumpulan data keterangan-keterangan yang diperoleh dari dokumen/catatan pada kinerja Dosen STAIQOD Jember. Adapun data yang diperoleh dengan teknik ini antara lain, jumlah tenaga edukatif, dan lokasi Dosen STAIQOD Jember.

HASIL ANALISIS DATA

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari daftar pertanyaan yang disebabkan dan berisikan variabel motivasi dan variabel produktivitas kerja.

a. Variabel Konflik Pribadi (X_1)

Distribusi Frekuensi Item Variabel Konflik Pribadi (X_1)

No	Variabel X_1	Nilai Jawaban									
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	2	7,4	5	22,1	10	47,1	4	17,6	1	5,9
2	Butir 2	2	8,8	7	29,4	8	36,8	5	20,6	1	4,4
3	Butir 3	2	11,8	3	16,2	10	42,6	6	26,5	1	2,9
4	Butir 4	3	14,7	6	25,0	7	32,4	6	26,5	1	1,5
5	Butir 5	2	10,3	4	17,6	7	33,8	4	23,5	3	14,7

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X_1 butir 1 tentang peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, mempunyai ketidak sesuaian dengan sifat/watak. Dari 22 responden terdapat 2 responden (7,4%) yang menyatakan sangat rendah; sebanyak 5 responden (22,1%) menyatakan rendah; 10 responden (47,1%) menyatakan sedang; 4 responden (17,6%) menyatakan tinggi dan 1 responden (5,9%) menyatakan sangat tinggi. Dengan demikian secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa dosen di STAIQOD Jember mengetahui bahwa peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, mempunyai ketidaksesuaian dengan sifat/watak adalah kondisinya sedang, sehingga harus ada upaya pimpinan untuk menyesuaikan peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan dengan sifat/watak para dosen, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Item variabel X_1 butir 2 tentang peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan ini tidak sesuai dengan sikap/perilaku dosen STAIQOD Jember. Dari 22 responden terdapat 2 responden (8,8%) yang menyatakan sangat rendah; 7 responden (29,4%) menyatakan rendah, 8 responden (36,8%) sedang, 5 responden (20,6%) menyatakan tinggi dan 1 responden (4,4%) menyatakan tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan ini tidak sesuai dengan sikap/perilaku dosen STAIQOD Jember adalah

cukup, sehingga perlu adanya upaya untuk memberikan peran yang sesuai dengan sikap/perilaku dosen agar peningkatan kinerja dapat ditingkatkan.

Item variabel X_1 butir 3 tentang peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan sekarang ini tidak sesuai dengan kepribadian. Dari 22 responden terdapat 2 responden (11,8%) yang menyatakan sangat rendah; 3 responden (16,2%) menyatakan rendah, 10 responden (42,6%) menyatakan cukup, 6 responden (26,5%) menyatakan tinggi dan 1 responden (2,9%) menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan ini tidak sesuai dengan kepribadian dosen STAIQOD Jember dalam meningkatkan kinerja cukup.

Item variabel X_1 butir 4 tentang ada perbedaan persepsi tentang tugas yang diberikan pada dosen STAIQOD Jember. Dari 22 responden terdapat 3 responden (14,7%) yang menyatakan sangat rendah adanya perbedaan tingkat persepsi; 6 responden (25%) menyatakan rendah, 7 responden (32,4%) menyatakan cukup, 6 responden (26,5%) menyatakan tinggi dan 1 responden (1,5%) menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para responden menyatakan cukup adanya perbedaan persepsi tentang tugas yang diberikan pada dosen STAIQOD Jember. Untuk menanggulangi hal tersebut maka perlu adanya koordinasi antara pemberi tugas dengan yang diberi tugas, sehingga pelaksanaan tugas dapat tepat waktu.

Item variabel X_1 butir 5 tentang keinginan-keinginan dosen STAIQOD Jember sudah sesuai dengan realita. Dari 22 responden terdapat 2 responden (10,3%) yang menyatakan sangat rendah; 4 responden (17,6%) menyatakan rendah, 7 responden (33,8%) menyatakan cukup, 4 responden (23,5%) menyatakan tinggi dan 3 responden (14,7%) menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para responden menyatakan cukup tentang keinginan-keinginan STAIQOD Jember sudah sesuai dengan realita.

b. Variabel Konflik Antar Pribadi (X_2)

Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Antar Pribadi (X_2)

No	Variabel X_2	Nilai Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 6	5	20,6	3	13,2	4	13,2	9	38,2	3	11,8
2	Butir 7	3	14,7	2	7,4	11	51,5	4	19,1	2	7,4
3	Butir 8	5	23,5	1	4,4	10	45,6	6	26,5	-	-
4	Butir 9	4	17,6	7	29,4	4	19,1	5	23,5	2	10,3
5	Butir 10	7	29,4	3	13,2	5	22,1	7	33,8	1	1,5
6	Butir 11	1	4,4	4	19,1	7	32,4	6	29,4	3	1,47
7	Butir 12	1	5,9	6	26,5	5	23,5	7	33,8	2	1,03
8	Butir 13	4	16,2	1	1,5	3	22,1	8	38,2	3	2,21

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X_2 butir 6 tentang peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini tidak memperlancar komunikasi dengan teman-teman sekerja. Dari 22 responden terdapat 5 responden (20,6%) yang menyatakan sangat rendah; 3 responden (13,2%) yang menyatakan rendah; 4 responden (16,2%) menyatakan cukup; 9 responden (38,2%) menyatakan tinggi dan 3 responden (11,8%) menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak memperlancar komunikasi dengan teman-teman sekerja dosen STAIQOD Jember adalah tinggi.

Item variabel X_2 butir 7 tentang banyaknya peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak mendorong untuk lebih bekerja sama dengan teman-teman sekerja dosen STAIQOD Jember. Dari 22 responden terdapat 3 responden (14,76%) menyatakan sangat rendah; 2 responden (7,4%) menyatakan rendah, 11 responden (51,5%) menyatakan cukup, 4 responden (9,1%) menyatakan tinggi dan 2 responden (7,4%) menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan cukup, atas peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak mendorong untuk lebih bekerja sama dengan teman-teman sekerja.

Item variabel X_2 butir 8 tentang peran yang ada dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak dapat pula dipergunakan untuk membangun kerjasama dengan atasan. Dari 22 responden terdapat 5 responden (23,5%) yang menyatakan sangat rendah; 3 responden (4,4%) yang menyatakan rendah, 10 responden (45,6%) yang

menyatakan cukup, dan 6 responden (26,5%) menyatakan tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan cukup, atas peran yang ada dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak dapat pula dipergunakan untuk membangun kerjasama dengan atasan.

Item variabel X_2 butir 9 tentang sudahkah dipahami peran *job discription* (uraian tugas) yang menjadi tanggung jawabnya. Dari 22 responden terdapat 4 responden (17,6%) menyatakan sangat rendah; 7 responden (29,4%) menyatakan rendah, 4 responden (19,1%) menyatakan cukup, 5 responden (23,5%) menyatakan tinggi dan 2 responden (10,3%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan bahwa sudahkah dipahami peran *job discription* (uraian tugas) yang menjadi tanggung jawabnya adalah rendah.

Item variabel X_2 butir 10 tentang apakah ada masalah dengan status kepegawaian dosen STAIQOD Jember. Dari 22 responden terdapat 7 responden (29,4%) menyatakan sangat rendah; 3 responden (13,2%) menyatakan rendah, 5 responden (22,1%) menyatakan cukup, 7 responden (33,8%) menyatakan tinggi dan 1 responden (1,5%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan bahwa apakah ada masalah dengan status kepegawaian adalah tinggi.

Item variabel X_2 butir 11 tentang bagaimana pendapat dosen STAIQOD Jember tentang kesempatan pengembangan karier selama ini. Dari 22 responden terdapat 1 responden (4,4%) yang menyatakan sangat rendah; 6 responden (29,4%) menyatakan tinggi dan 3 responden (14,7%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan bahwa tentang kesempatan pengembangan karier selama ini adalah cukup.

Item variabel X_2 butir 12 tentang sudah sesuaikah roling jabatan yang selama ini dosen STAIQOD Jember alami. Dari 22 responden terdapat 1 responden (5,9%) menyatakan sangat rendah; 6 responden (26,5%) menyatakan rendah, 5 responden (23,5%) menyatakan cukup, 7 responden (33,8%) menyatakan tinggi dan 2 responden (10,3%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan bahwa sudah sesuaikah roling jabatan yang selama ini adalah tinggi, berarti dengan kata lain kondisinya tinggi roling jabatan yang selama ini terjadi pada STAIQOD Jember.

Item variabel X_2 butir 13 tentang adakah hal-hal yang menyebabkan dosen STAIQOD Jember merasa tidak puas terhadap organisasi/lembaga. Dari 22

responden terdapat 4 responden (16,2%) menyatakan sangat rendah; 1 responden (1,5%) menyatakan rendah, 5 responden (22,1%) menyatakan cukup, 8 responden (38,2%) menyatakan tinggi dan 3 responden (22,1%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan bahwa adakah hal-hal yang menyebabkan merasa tidak puas terhadap organisasi/lembaga adalah tinggi.

c. Variabel Konflik Organisasi (X_3)

Distribusi Frekuensi Item Variabel Konflik Organisasi (X_3)

No	Variabel X_3	Nilai Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 14	1	5,9	1	5,9	9	41,2	8	36,8	2	10,3
2	Butir 15	2	7,4	4	16,2	10	45,6	6	27,9	1	2,9
3	Butir 16	2	10,3	5	23,5	4	19,1	10	44,1	1	2,9
4	Butir 17	2	8,8	8	33,8	7	29,4	3	14,7	3	13,2
5	Butir 18	1	1,5	2	5,9	7	30,9	8	38,2	5	23,5
6	Butir 19	1	2,9	4	17,6	13	58,8	2	8,8	3	11,8
7	Butir 20	2	10,3	2	10,3	10	45,6	4	17,6	9	16,2
8	Butir 21	3	13,2	6	25,0	8	36,8	2	11,8	3	13,2
9	Butir 22	-	-	1	2,9	12	54,4	7	30,9	3	11,8

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X_3 butir 14 tentang peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan minat. Dari 22 responden terdapat 1 responden (5,9%) yang menyatakan sangat rendah; 1 responden (5,9%) yang menyatakan rendah; 9 responden (41,2%) menyatakan cukup; 8 responden (36,8%) menyatakan tinggi dan 2 responden (10,3%) menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak sesuai dengan minat dosen STAIQOD Jember adalah cukup.

Item variabel X_3 butir 15 tentang banyaknya peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, juga mempunyai ketidaksesuaian dengan keinginan/harapan dosen STAIQOD Jember. Dari 22 responden terdapat 2 responden (7,4%) menyatakan sangat rendah; 4 responden (16,2%) menyatakan rendah, 10 responden (45,6%) menyatakan cukup, 6 responden (27,9%) menyatakan tinggi dan 1 responden (2,9%) menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan cukup, atas peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, juga mempunyai ketidaksesuaian

dengan keinginan/harapannya.

Item variabel X_3 butir 16 tentang peran yang ada dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak sesuai dengan kebutuhan. Dari 22 responden terdapat 2 responden (10,3%) yang menyatakan sangat rendah; 5 responden (23,5%) yang menyatakan rendah, 4 responden (19,1%) yang menyatakan cukup, 10 responden (44,1%) menyatakan tinggi dan 1 responden (2,9%) menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan tinggi, atas peran yang ada dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak sesuai dengan kebutuhan.

Item variabel X_3 butir 17 tentang pandangan dosen STAIQOD Jember tentang kepemimpinan saat ini. Dari 22 responden terdapat 2 responden (8,8%) menyatakan sangat rendah; 8 responden (33,8%) menyatakan rendah, 7 responden (29,4%) menyatakan cukup, 4 responden (14,7%) menyatakan tinggi dan 3 responden (13,2%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan bahwa tentang kepemimpinan saat ini adalah rendah.

Item variabel X_3 butir 18 tentang perbedaan faham atau aspirasi politik berpengaruh dengan keharmonisan kinerja di lingkungan dosen STAIQOD Jember. Dari 22 responden terdapat 1 responden (1,5%) menyatakan sangat rendah; 2 responden (5,9%) menyatakan rendah, 7 responden (30,9%) menyatakan cukup, 8 responden (38,2%) menyatakan tinggi dan 5 responden (23,5%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan tentang perbedaan faham atau aspirasi politik berpengaruh dengan keharmonisan kinerja di lingkungan dosen STAIQOD Jember adalah tinggi.

Item variabel X_3 butir 19 tentang sudah tepatkah pandangan dosen STAIQOD Jember tentang struktur organisasi yang ada selama ini. Dari 22 responden terdapat 1 responden (2,9%) yang menyatakan sangat rendah; 4 responden (17,6%) menyatakan rendah; 13 responden (58,8%) menyatakan cukup; 2 responden (8,8%) menyatakan tinggi dan 3 responden (11,8%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan bahwa tentang sudah tepatkah pandangannya tentang struktur organisasi yang ada selama ini adalah cukup.

Item variabel X_3 butir 20 tentang pandangan dosen STAIQOD Jember tentang visi dan misi saat ini. Dari 22 responden terdapat 2 responden (10,3%) menyatakan sangat rendah; 2 responden (10,3%) menyatakan rendah, 10 responden

(45,6%) menyatakan cukup, 4 responden (17,6%) menyatakan tinggi dan 3 responden (16,2%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan tentang visi dan misi saat ini adalah cukup baik.

Item variabel X_3 butir 21 pandangan dosen STAIQOD Jember tentang pembinaan karier baik menyangkut peningkatan kualitas pendidikan, kepangkatan maupun jabatan. Dari 22 responden terdapat 2 responden (10,3%) menyatakan sangat rendah; 2 responden (10,3%) menyatakan rendah, 10 responden (45,6%) menyatakan cukup, 4 responden (17,6%) menyatakan tinggi dan 3 responden (16,2%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan pandangannya tentang pembinaan karier baik menyangkut peningkatan kualitas pendidikan, kepangkatan maupun jabatan adalah cukup.

Item variabel X_3 butir 22 pandangan dosen STAIQOD Jember tentang sudahkah memahami tugas pokok dan fungsi tugas/pekerjaan yang diberikan. Dari 22 responden terdapat 1 responden (2,9%) menyatakan rendah; 12 responden (54,4%) menyatakan cukup, 7 responden (30,9%) menyatakan tinggi dan 3 responden (11,8%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan pandangannya tentang sudahkah memahami tugas pokok dan fungsi tugas/pekerjaan yang diberikan padanya adalah cukup.

d. Variabel Kinerja (Y)

Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

No	Variabel (X_i)	Nilai Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 23	1	1,5	-	-	4	17,6	14	66,2	3	14,7
2	Butir 24	1	1,5	-	-	5	35,3	11	48,5	3	14,7
3	Butir 25	1	1,5	-	-	5	35,3	12	51,5	3	11,8
4	Butir 26	1	1,5	2	8,8	6	26,5	11	50,0	3	13,2
5	Butir 27	1	1,5	2	4,4	5	20,6	12	51,5	5	22,1

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Y butir 23 tentang sejumlah tugas/pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan STAIQOD Jember selama kurun waktu satu tahun dapat terselesaikan. Dari 22 responden terdapat 1 responden (1,5%) yang menyatakan

sangat rendah; 4 responden (17,6%) menyatakan cukup; 12 responden (66,2%) menyatakan tinggi dan 3 responden (14,7%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa peran dosen STAIQOD Jember menyatakan bahwa sejumlah tugas/pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dosen STAIQOD Jember selama kurun waktu satu tahun dapat terselesaikan adalah tinggi atau dengan kata lain semua pekerjaan sesuai dengan standar dan selama satu tahun ini dapat terselesaikan.

Item variabel Y butir 24 tentang tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas/pekerjaan sekarang dalam kurun waktu satu tahun ini dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada. Dari 22 responden terdapat 1 responden (1,5%) menyatakan sangat rendah; 5 responden (35,3%) menyatakan cukup, 11 responden (48,5%) menyatakan tinggi dan 3 responden (14,7%) menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan bahwa tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas/pekerjaan sekarang dalam kurun waktu satu tahun ini dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada adalah tinggi atau dengan kata lain dosen STAIQOD Jember teliti dalam mengerjakan pekerjaannya dalam kurun waktu satu tahun ini.

Item variabel Y butir 25 tentang tingkat kerapian dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun ini. Dari 22 responden terdapat 1 responden (1,5%) menyatakan sangat rendah; 5 responden (35,3%) cukup, 11 responden (51,5%) menyatakan tinggi dan 3 responden (11,8%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan bahwa tingkat kerapian dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun ini adalah tinggi atau dengan kata lain dosen STAIQOD Jember dalam melaksanakan tugas tingkat kerapiannya adalah tinggi, selama kurun waktu satu tahun ini.

Item variabel Y butir 26 tentang kesesuaian pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun ini dapat dilakukan sesuai dengan aturan yang ada. Dari 22 responden terdapat 1 responden (1,5%) menyatakan sangat rendah; 2 responden (8,8%) menyatakan rendah, 6 responden (26,5%) menyatakan cukup, 11 responden (50%) menyatakan tinggi dan 3 responden (13,2%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan bahwa kesesuaian pelaksanaan tugas/pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun ini dapat dilakukan sesuai dengan aturan yang ada adalah tinggi atau dengan kata lain tingkat kesesuaiannya adalah tinggi atas pekerjaan yang dilaksanakan oleh dosen STAIQOD Jember dengan aturan

yang ada selama kurun waktu satu tahun.

Item variabel Y butir 27 tentang seluruh tugas/pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang direncanakan. Dari 22 responden terdapat 1 responden (1,5%) menyatakan sangat rendah; 2 responden (4,4%) menyatakan rendah, 5 responden (20,6%) menyatakan cukup, 12 responden (51,5%) menyatakan tinggi dan 5 responden (22,1%) yang menyatakan sangat tinggi. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa para dosen STAIQOD Jember menyatakan bahwa seluruh tugas/pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan adalah tinggi atau dengan kata lain seluruh tugas/pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun ini dapat dikerjakan dosen STAIQOD Jember dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

1. Analisis Statistik Inferensial

Tahapan-tahapan untuk melakukan analisis statistik inferensial dapat dilakukan sebagai berikut :

a. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Persyaratan Analisis)

Untuk memastikan bahan variabel-variabel yang diteliti dapat dianalisis dengan korelasi dan regresi berganda, peneliti melakukan beberapa persyaratan uji analisis sebagai berikut :

1) Uji Normalis

Distribusi normal sangat penting dalam statistik inferensial untuk mengetahui apakah variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalis untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a) Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalis.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Karena data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas (Lampiran 4).

2) Uji Multikolinter

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara

variabel bebas, untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas atau tidak.

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa syarat, yaitu :

- a) Besarnya koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*), karena koefisien VIF variabel konflik pribadi sebesar 1,442; variabel konflik antar pribadi sebesar 1,248; dan variabel konflik organisasi sebesar 1,701 adalah di sekitar 1 maka tidak terjadi multikolinieritas (Lampiran 5)
- b) Besarnya angka Tolerance, karena koefisien tolerance variabel konflik pribadi sebesar 0,994; variabel konflik antar pribadi sebesar 0,945; dan konflik organisasi sebesar 0,988 adalah mendekati 1 maka tidak terjadi multikolinieritas (Lampiran 5).
- c) Besarnya korelasi antar variabel independent

Untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Koefisien Korelasi Antar Variabel Bebas

Var. Bebas	Konflik Pribadi	Konflik Antar Pribadi	Konflik Organisasi
Konflik Priadi	1,000	0,448	0,243
Konflik Antar Pribadi	0,448	1,000	0,483
Konflik Organisasi	0,234	0,483	1,000

Sumber : Lampiran 5

Karena koefisien korelasi antar variabel bebas di bawah 0,5, maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Heteroskedastisitas

Karena tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas (Lampiran 4)

b. Hasil Analisis Model Regresi

Fungsi regresi yang dihasilkan dari data yang teruji validitas dan reliabilitasnya dengan program *statistical paket for social science* (SPSS) versi 10 untuk menganalisis lebih lanjut tentang model regresi dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

Analisis persamaan Garis Regresi

Perhitungan analisis regresi berganda menggunakan SPSS for Windows versi 10.00 tampak pada tabel di bawah ini

**Rekapitulasi Hasil Uji Tegresi Berganda Variabel X
Terhadap Variabel Y**

	Koefisien Reg,resi	Signifikansi
Konstanta	17,976	-
X ₁	-0,224	0,001
X ₂	-0,126	0,003
X ₃	-0,107	0,004
Multiple R	= 0,878	F _{hitung} = 15,488
R Square	= 0,770	
Adjust R Square	= 0,731	F _{signifikan} = 0,001
Standart Error	= 3,26	

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas maka model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,976 - 0,224 X_1 - 0,136 X_2 - 0,107 X_3 + e$$

Persamaan garis regresi linier berganda ini dapat dilihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu yang terdiri konflik pribadi (X₁), konflik antar pribadi (X₂), dan konflik antar organisasi (X₃) terhadap pengembangan karier (Y).

Penjelasan dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Besarnya nilai konstanta (a) menunjukkan nilai yang positif yaitu 17,976 dimana mempunyai arti adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember apabila konflik pribadi (X₁), konflik antar pribadi (X₂) dan konflik organisasi (X₃) tetap atau konstan.
- 2) Variabel konflik pribadi (X₁) mempunyai nilai yang negatif atau pengaruh yang negatif terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember. Pengaruh negatif yang diberikan oleh variabel konflik pribadi (X₁) adalah -0,224; variabel konflik pribadi memiliki arti apabila variabel konflik pribadi (X₁) naik satu satuan dan variabel lainnya adalah tetap atau konstan maka variabel konflik pribadi (X₁) akan mempengaruhi penurunan kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember

sebesar 0,224.

- 3) Variabel konflik antar pribadi (X_1) mempunyai nilai yang negatif atau pengaruh yang negatif terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember. Pengaruh negatif yang diberikan oleh variabel konflik antar pribadi (X_1) menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel konflik antar pribadi adalah $-0,126$ memiliki arti apabila variabel konflik pribadi (X_1) naik satu satuan dan variabel lainnya adalah tetap atau konstan maka variabel konflik pribadi (X_1) akan mempengaruhi penurunan kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember sebesar $0,126$.
- 4) Variabel konflik organisasi (X_2) memiliki nilai yang negatif atau pengaruh yang negatif terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember. Hal ini dapat ditunjukkan dari koefisien regresi untuk variabel penilaian (X_2) sebesar $-0,107$ yang berarti bahwa setiap bertambahnya satu satuan untuk variabel konflik organisasi (X_2) dan variabel lainnya tetap atau konstan akan mempengaruhi penurunan kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember sebesar $0,107$.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk variabel bebas (X) yang tidak lain adalah beberapa konflik yang terjadi dalam organisasi yang terdiri dari konflik pribadi (X_1) sebesar $0,224$ dan konflik organisasi (X_2) sebesar $0,107$, memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember.

1) Analisis Varian Garis Regresi

Analisis varian garis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar garis regresi penafsiran variabel bebas yang terdiri dari konflik pribadi (X_1), konflik antar pribadi (X_2) dan konflik organisasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember. (Y) berdasarkan analisis garis regresi linier berganda diperoleh hasil seperti pada tabel berikut :

**Rekapitulasi Pengaruh Variabel Bebas (X)
Terhadap Variabel Terikat (Y)**

Variabel	R	R square	Adjust. R Square	%
X ₁ , X ₂ , X ₃	0,878	0,770	0,731	73,10%
Y				

Sumber : Lampiran 4

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R square karena variabel bebas lebih dari dua) yang berfungsi untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas (X) terhadap naik turunnya variabel terikat diperoleh nilai sebesar 0,731. Adapun besarnya proporsi sumbangan variabel konflik secara simultan adalah :

$$\text{Adjust R Square} \times 100 \% = 0,731 \times 100\% = 73,10 \%$$

Angka tersebut di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yang meliputi konflik pribadi (X₁), konflik antar pribadi (X₂) dan konflik organisasi (X₃) secara bersama-sama (serentak) menjelaskan (mempengaruhi) perubahan variabel terikat yaitu kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember (Y) sebesar 73,10 %. Nilai tersebut juga menunjukkan bahwa diantara variabel konflik dan kinerja memiliki hubungan atau kondisi, namun ada pengaruh variabel lain terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember diluar model ini atau dengan kata lain variabel yang tidak diteliti sebesar 26,90% yang berasal dari 100% - 73,10 % = 26,90 % yang ditunjukkan oleh variabel pengganggu (e) yang terdapat pada persamaan garis linier berganda di atas.

1. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini ada dua yang akan diuji dengan menggunakan uji regresi linear berganda secara serentak (*simultan*) dan uji regresi linear berganda parsial. Berikut disajikan hasil hipotesis dengan perincian sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis Pertama (Uji Hipotesis Serentak)

Hipotesis pertama menyatakan secara serentak ada pengaruh yang signifikan variabel konflik pribadi, konflik antar pribadi dan konflik organisasi terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD)

Jember. Untuk menguji hipotesis pertama ini digunakan uji regresi berganda melalui uji F dimana uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil perhitungan komputer menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 15,488 dengan tingkat signifikansi 0,001. Di mana tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05; sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama yang dimajukan, sehingga **hipotesis pertama diterima.**

b. Uji Hipotesis Kedua (Uji Hipotesis Parsial)

Hipotesis kedua menyatakan variabel konflik pribadi (X_1), konflik antar pribadi (X_2) dan konflik organisasi (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember. Untuk membuktikan kebenarannya perlu diuji dengan menggunakan uji regresi parsial melalui uji t, dimana uji t ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat sekaligus dapat diketahui pula variabel bebas yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel terikat.

Hasil rekapitulasi pengujian hipotesis kedua ini tersaji dalam tabel berikut:

Rekapitulasi Pengaruh Variabel Terhadap Kinerja

Variabel Penelitian	Label	Koefisien Regresi	Signifikan
X1	Konflik Pribadi	-0,224	0,001
X2	Konflik Antar Pribadi	-0,126	0,003
X3	Konflik Organisasi	-0,107	0,004

Sumber : Lampiran 4

Berdasar tabel dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu konflik pribadi, konflik antar pribadi dan konflik organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember secara parsial atau individu dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel Konflik Pribadi

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel konflik pribadi

dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial variabel konflik pribadi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember.

2) Variabel Konflik Antar Pribadi

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel konflik antar pribadi dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial variabel konflik antar pribadi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember

3) Variabel Konflik Organisasi

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel konflik organisasi dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial variabel konflik organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember.

2. Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk menentukan mana diantara variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang paling dominan dapat ditentukan melalui besarnya sumbangan proporsi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan perhitungan sebagai berikut :

- a. Proporsi sumbangan variabel konflik pribadi (X_1) terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember(Y).

$$R_{1y} \times \beta_1 \times 100 \% = 0,876 \times 0,546 \times 100 \% = 47,93 \% \text{ (Lampiran 4 dan 6)}$$

R_{1y} = koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan Y

β_1 = koefisien variabel X_1 pada standardized coefficients

- b. Proporsi sumbangan variabel konflik antar pribadi (X_2) terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Al Qodiri (STAIQOD) Jember(Y).

$$R_{2y} \times \beta_2 \times 100 \% = 0,471 \times 0,466 \times 100 \% = 21,95 \% \text{ (Lampiran 4 dan 6)}$$

R_{2y} = koefisien korelasi antara variabel X_2 dengan Y

β_2 = koefisien variabel X_2 pada standardized coefficients

- c. Proporsi sumbangan variabel konflik antar pribadi (X_3) terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember(Y).

$$R_{3y} \times \beta_3 \times 100 \% = 0,375 \times 0,139 \times 100 \% = 4,96 \% \text{ (Lampiran 4 dan 6)}$$

R_{3y} = koefisien korelasi antara variabel X_3 dengan Y

β_3 = koefisien variabel X_3 pada standardized coefficients

Jumlah proporsi sumbangan variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat berjumlah 73,10 % hal ini sesuai dengan Adjusted R – square

di atas. Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel konflik pribadi (X_1) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel terikat (Y), hal ini terbukti dari koefisien regresi menunjukkan nilai tertinggi yaitu $-0,224$ dan dari proporsi sumbangan variabel juga menunjukkan angka tertinggi yaitu $47,94\%$, sehingga **hipotesis ketiga dinyatakan ditolak**.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat dibuktikan bahwa variabel konflik yang meliputi konflik pribadi (X_1), konflik antar pribadi (X_2) dan konflik organisasi (X_3) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam AlQodiri (STAIQOD) Jember (Y) dan yang paling dominan adalah variabel konflik pribadi (X_1) untuk mengetahui sejauh mana makna pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Variabel Bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) Terhadap Pengembangan Karier (Y).

Konflik Pribadi (X_1)

Dari analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel konflik pribadi berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen STAIQOD Jember dengan koefisien regresi sebesar $-0,224$; hal ini berarti bahwa setiap usaha pimpinan STAIQOD Jember menurunkan tingkat konflik pribadi yang terdiri dari : peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, mempunyai ketidak sesuaian dengan sifat/watak; peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak sesuai dengan sikap/perilaku; peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak sesuai dengan kepribadian; apakah ada perbedaan persepsi tentang tugas yang diberikan; apakah keinginan-keinginan dosen STAIQOD Jember sudah sesuai dengan realita yang ada akan dari cukup ke rendah mengakibatkan kenaikan kinerja dosen STAIQOD Jember apabila variabel lain dianggap konstan.

Hal ini diperlukan karena konflik pribadi pada dasarnya adalah pertentangan antara apa yang menjadi harapan dan keinginannya dengan apa yang dihadapi, tidak terjadi perbedaan yang menyolok (secara rata-rata item yang ada pada variabel konflik semua responden menyatakan bahwa konflik pribadi yang terjadi pada kondisi cukup) sehingga pimpinan STAIQOD Jember dituntut untuk selalu mengevaluasi kondisi konflik pribadi yang ada dengan jalan memberikan tugas dengan mempertimbangkan: peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini,

sesuai dengan sifat/watak; peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, sesuai dengan sikap/perilaku; peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, sesuai dengan kepribadian; tidak ada perbedaan persepsi tentang tugas yang diberikan; keinginan-keinginan dosen STAIQOD Jember sudah sesuai dengan realita yang ada. Hal ini dapat terealisasi dengan baik jika pimpinan selalu mengadakan koordinasi dengan jajaran yang dibawahnya; meminta pendapat bawahannya (dosen) setiap akan melaksanakan program kerja yang telah tersusun.

Konflik Antar Pribadi (X2)

Dari analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel konflik antar pribadi berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen STAIQOD Jember dengan koefisien regresi sebesar $-0,126$; hal ini berarti bahwa setiap usaha pimpinan STAIQOD Jember menurunkan tingkat konflik antar pribadi yang terdiri dari : peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak memperlancar komunikasi antar teman-teman sekerja ; peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak mendorong untuk lebih bekerja sama dengan teman-teman sekerja; peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak dapat dipergunakan untuk membangun kerjasama dengan atasan; sudahkah dipahami job discription (uraian jabatan) yang menjadi tanggung jawabnya; adakah masalah tentang status di STAIQOD Jember, bagaimana tentang pendapat dosen STAIQOD Jember tentang kesempatan pengembangan karier selama ini; sudah sesuaikah rolling jabatan yang selama ini terjadi; adakah hal-hal yang menyebabkan dosen STAIQOD Jember merasa tidak puas terhadap organisasi/lembaga; mengakibatkan kenaikan kinerja dosen STAIQOD Jember apabila variabel lain dianggap konstan.

Hal ini diperlukan karna konflik antar pribadi pada dasarnya adalah pertentangan antara individu yang satu dengan individu yang lain, hal ini terjadi adanya isu tertentu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama-sama sangat menentukan (secara rata-rata item yang ada pada variabel konflik semua responden menyatakan bahwa konflik antar pribadi yang terjadi pada kondisi yang bervariasi mulai dari rendah sampai tinggi) sehingga pimpinan STAIQOD Jember dituntut untuk selalu mengevaluasi kondisi konflik antar pribadi yang ada dengan jalan memberikan tugas dengan mempertimbangkan: peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, memperlancar komunikasi antar teman-teman sekerja; peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, mendorong untuk lebih bekerja sama dengan teman-teman sekerja; peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, dapat dipergunakan untuk membangun kerjasama dengan atasan; dipahaminya job

discription (uraian jabatan) yang menjadi tanggung jawabnya; tidak ada masalah tentang status kepegawaian di STAIQOD Jember; adanya kesempatan yang sama dalam pengembangan karier selama ini; sudah sesuai rolling jabatan yang selama ini terjadi; dosen STAIQOD Jember merasa puas terhadap organisasi/lembaga. Hal ini dapat terealisasi jika pimpinan STAIQOD Jember selalu mengevaluasi konflik antar pribadi yang terjadi; khususnya konflik antar pribadi yang kondisinya tinggi yaitu : peran yang diberikan tugas/pekerjaan saat ini, tidak memperlancar komunikasi antar teman-teman sekerja ; adakah masalah tentang status kepegawaian di STAIQOD Jember, sudah sesuai rolling jabatan yang selama ini terjadi; adakah hal-hal yang menyebabkan dosen STAIQOD Jember merasa tidak puas terhadap organisasi/lembaga; berusaha untuk menurunkan kondisi konflik antar pribadi tersebut.

Konflik Organisasi (X3)

Dari analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel konflik organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja dosen STAIQOD Jember dengan koefisien regresi sebesar $-0,107$; hal ini berarti bahwa setiap usaha pimpinan STAIQOD Jember menurunkan tingkat konflik organisasi yang terdiri dari : peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan sekarang ini tidak sesuai dengan minat, peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, mempunyai ketidaksesuaian dengan keinginan/harapan; peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan sekarang ini, tidak sesuai dengan kebutuhan; bagaimanakah menurut pandangan dosen STAIQOD Jember, sistem kepemimpinan yang sekarang ini; apakah perbedaan faham atau aspirasi politik berpengaruh dengan keharmonisan kinerja di lingkungan STAIQOD Jember; sudah tepatkah tentang struktur organisasi yang ada selama ini; bagaimanakah pandangan saudara tentang visi dan misi STAIQOD Jember; bagaimanakah pendapat saudara tentang pembinaan karier baik menyangkut peningkatan kualitas pendidikan, kepangkatan, maupun jabatan; sudahkah saudara memahami tugas pokok dan fungsi tugas/pekerjaan yang diberikan pada saudara; mengakibatkan kenaikan kinerja dosen STAIQOD Jember apabila variabel lain dianggap konstan. Hal ini diperlukan karena konflik organisasi pada dasarnya adalah konflik perilaku antara kelompok-kelompok dalam organisasi di mana anggota kelompok menunjukkan keakuan kelompoknya dan membandingkan dengan kelompok lain, dan mereka menghalangi pencapaian tujuan atau harapan-harapannya (secara rata-rata item yang ada pada variabel konflik semua responden menyatakan bahwa konflik organisasi yang terjadi pada kondisi yang bervariasi

mulai dari rendah sampai tinggi) sehingga pimpinan STAIQOD Jember dituntut untuk selalu mengevaluasi kondisi konflik organisasi yang ada dengan jalan memberikan tugas dengan mempertimbangkan : peran yang diberikan dalam tugas/ pekerjaan sekarang ini sesuai dengan minat; peran yang diberikan dalam tugas/ pekerjaan saat ini, sesuai dengan keinginan/harapan; peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan sekarang ini, sesuai dengan kebutuhan; bagaimanakah menurut pandangan dosen STAIQOD Jember, sistem kepemimpinan yang sekarang ini; apakah perbedaan faham atau aspirasi politik berpengaruh dengan keharmonisan kinerja di lingkungan STAIQOD Jember; sudah tepat tentang struktur organisasi yang ada selama ini; bagaimanakah pandangan saudara tentang visi dan misi STAIQOD Jember; bagaimanakah pendapat saudara tentang pembinaan karier baik menyangkut peningkatan kualitas pendidikan, kepangkatan, maupun jabatan; saudara memahami tugas pokok dan fungsi tugas/pekerjaan yang diberikan pada saudara.

Hal ini dapat terealisasi jika pimpinan STAIQOD Jember selalu mengevaluasi konflik organisasi yang terjadi, khususnya konflik organisasi yang kondisinya tinggi, yaitu : peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan sekarang ini, tidak sesuai dengan kebutuhan; apakah perbedaan faham atau aspirasi politik berpengaruh dengan keharmonisan kinerja di lingkungan STAIQOD Jember; berusaha untuk menurunkan kondisi konflik organisasi tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab terdahulu, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dari penelitian ini adalah :

1. Dari ketiga variabel bebas ternyata secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh sebesar 73,1 % terhadap kinerja dosen STAIQOD Jember, sehingga **hipotesis pertama dinyatakan diterima**. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dosen STAIQOD Jember perlu memperhatikan terjadinya konflik yang terjadi, yaitu konflik pribadi, konflik antar pribadi dan konflik organisasi.
2. Dari ketiga variabel bebas ternyata secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dosen STAIQOD Jember. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti terbukti bahwa variabel bebas konflik pribadi (X_1), konflik antar pribadi (X_2), dan konflik organisasi (X_3) mempunyai pengaruh sebesar 47,93%, 21,95 % dan 4,96 % terhadap kinerja dosen STAIQOD Jember, sehingga **hipotesa**

kedua dinyatakan diterima.

3. Dari ketiga variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja dosen STAIQOD Jember adalah konflik pribadi yaitu sebesar 47,93 %, sehingga **hipotesis ketiga dinyatakan ditolak.**

Saran

Saran-saran yang perlu dikemukakan oleh dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Konflik Pribadi (X_1)

Merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja dosen STAIQOD Jember, sehingga langkah yang harus diambil oleh pimpinan masa yang akan datang adalah berusaha untuk menekan atau meredam agar konflik pribadi ini kondisinya selalu rendah, sehingga kinerja dosen STAIQOD Jember dapat ditingkatkan sesuai dengan standart yang telah ditentukan.

2. Variabel Konflik Antar Pribadi (X_2)

Pimpinan STAIQOD Jember selalu mengevaluasi konflik antar pribadi yang terjadi, khususnya konflik antar pribadi yang kondisinya tinggi, yaitu : peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan saat ini, tidak memperlancar komunikasi antar teman-teman sekerja, adakah masalah tentang status kepegawaian di STAIQOD Jember, sudah sesuaikan rolling jabatan yang selama ini terjadi, adakah hal-hal yang menyebabkan dosen STAIQOD Jember merasa tidak puas terhadap organisasi/ lembaga; berusaha untuk menurunkan kondisi konflik antar pribadi tersebut, sehingga kinerja dosen dapat ditingkatkan.

3. Variabel Konflik Organisasi (X_3)

Pimpinan STAIQOD Jember harus selalu mengevaluasi konflik organisasi yang terjadi, khususnya konflik organisasi yang kondisinya tinggi, yaitu : peran yang diberikan dalam tugas/pekerjaan sekarang ini, tidak sesuai dengan kebutuhan; apakah perbedaan faham atau aspirasi politik berpengaruh dengan keharmonisan kinerja di lingkungan STAIQOD Jember; berusaha untuk menurunkan kondisi konflik organisasi tersebut, sehingga kinerja dosen dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrahms, D. Dan Brown, R. 1989. "Self-Conciusness and Social Identity: Self-Regulation as A Group member". *Journal of social Psychology Quartely*.
- Anogoro, P. dan Widiyanti, N. 1990. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta..
- Anogoro, P. 1992. *Psikologi kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. 1992. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi revisi. Cetaka ke 8. Jakarta: PT. Reneka Cipta.
- As'ad, M. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Brief, A. P.R.S. Schuler. Dan Van Sell, M. 1980. *Managing Job Stress*. Boston: Little Brow and Company.
- Cooper, C. L. Dan Melhuish, A. 1980. "Occupational Stress in Managers". *Journal of Occupation Medicine*.
- Cooper, C. L. 1995. *Psikologi Untuk Manajer*. Alih bahasa Lilian Yowono. Jakarta: Arcan.
- Darma, A. 1986. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif bagi Manajer*. Bandung: CV. Sinar Baru.
- Flectcher, B. 1991. *Work, Stress, Disease and Life Expectancy*. Chicheester: John Willey and and Sons Ltd.
- French, J.R.P. dan Caplan, R.D. 1970."Psychosocial Factors in Coronary Heart Disease". *Journal of Industrial Medicine*.
- . J., A. J. Morrow CED. 1973. *The Failure of Success*. New York: AMACOM.
- Gibson, J. L. J. M. Invancevich, dan Jr., J. H. Donnelly. 1992. *Organisasi Alih bahasa Djarkasih*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Gitosudarmo, I. Dan Sudita, I Nyoman. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Greenhaus, J.H. dan Nicholas. 1985 "Sources of Conflict Between Work and Family Roles". *Academi Of Managemen Journal*.
- Hadi, S 1996 *Metode Recearch*. Jilid 1. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Hartono, T . 1996 *Manajemen Konflik : Short Course dan Workshop Kepemimpinan Tingkat Nasional IX*. Senat Mahasiswa FIA Unibraw, Malang.

- Heidjrachman, dan Husnan, S. 1993. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, J. M., dan J. H. donnelly. 1974. "Relation of organizational to Job Satisfaction. Anxiety - stress and performance Administrative Science Quarterly". *Academy of Management Journal*.
- Ivancevich, J. M. dan M. T. Metteson. 1980 *Stress and Work*. Glenview: Foresman and Company.
- , 1982. "Employee Claim for Damages Add to He High Ocst of Job Stress". *Academy of Management Journal*.
- Kerlinger, F. N. 1993. *Foundation of Behavior Research*. Holt, Rinehart and Winston. Inc.
- Key, E. 1974. *Middle Management in J. O. Trole (Ed), Work And The Quality Of Life*. Cambridge: MIT Press.
- Lazarus, R. S. dan Folkman. 1986. *Cognitive Theories of Stress and The Issue of Circularity of Stress Physiological*. New York: Plenum Press.
- Leigh, J. H. dan G. H. Lucas. 1988. "Effects of Perceived Organizational Factors on Role Stress Job Attitude Relationship". *Journal Of Management*.
- Lopez, E.1982. "A Test of The Self-Consistency Theory of The Job Performance-job Satisfaction Relationship". *Academy of Management Journal*.
- Matteson, M. T. dan J. M. Ivancevich. 1987. *Controlling Stress in The Workplace; An Organizational Guide*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Mayer, F dan R. H Ray Rosenman. 1974. *Type A Behavior and Your Heart*. New York: Alfreed A Knopt.
- Miner, J.B. 1981. *Human Behavior in Organization: Three Leaves of Analisis*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.Inc.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusiawa dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Nazir, M. 1983. *Metode Penelitian*. Cetakan I. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P. 1978. "Conflict Management and Conflict Resolution Are Not Synonymous Terms". *California of Management Journal*.
- , 1995. *Teori Organisasi*. Alih Bahasa Jusuf Udaya. Edisi Ketiga. Arcan, Jakarta.
- Selye, H. 1985. *History and Present Status of Stress Concepts*. New York. Colombia University Press.
- Syarif, R. 1987. *Tebnik Manajemen Latihan dan Pengembangan*. Bandung: Angkasa.

- Shirom, A. E. D. 1973. "Job Stress and Risk Factors in Coronary Heart Disease Among Occupational Categories in Kibbitzim", *Journal of Social Science and Medicine*.
- Siagian, S.P.1995. *Teori Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. dan S.Efendi. 1989 *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Stoner, J. A. F. 1986. *Management*. 3rd Ed. New Jersey: Prentice-Hall International. Inc. Englewood Cliffs.
- Sudjana, 1996. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi, bagi Para Peneliti*. Edisi III. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 1994. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujak, A 1990. *Kepemimpinan Manajer, Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali.
- Swasto, B. S. 1996. *Penembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. Penerbit FIA-Unibraw. Malang.
- , 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. FIA-Unibraw. Malang.
- Szilagyi, A. D. Jr. 1990. *Organizational and Performance*. 4th Ed. Texas: Harper Collins Publisher.
- Usahawan, No. 09/TH XXIX. *September 2000*. Jakarta: BPLM-UI.
- Whyte, W.F. 1984. *Human Relation in The Restourant Industry*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Winardi. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti.