

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND
PRABA

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Kornelius Oki Wijaya

1512119006

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 19 Oktober 2019



Kornelius Oki Wijaya
NPM. 1512119006

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND PRABA BANDAR LAMPUNG

NAMA : KORNELIUS OKI WIJAYA

NPM : 1512119006

PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada **PROGRAM STUDI MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

**Disetujui Oleh :
Pembimbing**

Aswin, S.E., M.M.
NIK. 10190605

**Mengetahui,
Ketua Program Studi**

Aswin, S.E., M.M.
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 20 September 2019 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul:

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND PRABA BANDAR LAMPUNG

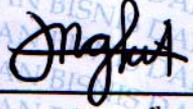
untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

Nama : Kornelius Oki Wijaya

NPM : 1512119006

Program Studi : S1 MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
1. Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc	Penguji I	
2. Suwandi, S.E., M.M	Penguji II	

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE., M.Sc

NIK. 30040419



RIWAYAT HIDUP

Nama : Kornelius Oki Wijaya
Tempat, tanggal lahir : Bandar Lampung, 03 Nov 1995
Jenis kelamin : Laki-laki
Agama : Kristen
Alamat rumah : Jl Pangeran Antasari gang waru I
no 57/95.
Nomor telepon : 0878-9966-0481
Email : korneliusoki@gmail.com

Penulis dari keluarga Bapak Joni dan Ibu Yuli. Penulis adalah anak terakhir dari tiga bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SD Immanuel Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2007
2. SMP Immanuel Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2010
3. SMA Immanuel Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2013

Dan pada Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Program Studi Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Bisnis Dan Informatika (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat (PKPM) di Kecamatan Negri Katon desa Trirahayu Kabupaten Pesawaran pada tahun 2018.

Bandar Lampung, 20 September 2019

Kornelius Oki Wijaya
NPM 1512119006

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Puji Tuhan yang telah melimpahkan rahmat, berkat dan kemudahan-NYA kupersembahkan karya ku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.

Kedua orangtua ku Bapak Joni dan Ibu Yuli yang tiada hentinya mendoakanku, memberikan kasih sayang dan dukungan yang tiada hentinya untuk diriku. Semoga Allah selalu memberi kesehatan, kebahagiaan, umur yang panjang, dipermudahkan segala pekerjaannya, dilancarkan rezekinya, dan dikabulkan Doa terbaiknya.

Kakak-kakak ku yang aku sayangi yaitu Rovnelius Leo, dan Bella Christine yang telah memberiku semangat dan dukungan yang taida hentinya semoga selalu diberikan kesehatan dan murah rezeki.

Teman terbaik dan sangat spesial saat kuliah Ades Aliyanto, Febri Andrean, Lely Susilawati, Sri Ageng, Diska Yolihani, Wildan yang selalu membantu, menemani, mengajari, dan berjuang bersama-sama saat kuliah dari semester awal hingga semester akhir. Semoga kalian semua jadi orang-orang yang baik dan jadi anak-anak kebanggaan keluarga terutama kedua orang tua.

Pembimbingku Ibu Aswin, S.E., M.M yang aku hormati terimakasih atas sumua nasihat, ilmu dan pengorbanan waktu, tenaga, dengan penuh keikhlasan dan kebaikan yang telah diberikan kepadaku. Semoga Allah SWT membalas semua amal perbuatan baik dan selalu diberikan kesehatan, dipermudahkan segala kegiatan, karir dan cita-citanya serta dilancarkan rezekinya

Teman angkatan 2015 Fakultas Ekonomi khususnya Program Studi Manajemen yang aku banggakan.

Almamater IIB Darmajaya yang memberikan banyak ilmu dan pelajaran untuk diriku dalam menggapai cita-cita.

Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

MOTTO

Hiduplah seperti Pohon kayu yang lebat buahnya, hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu tetapi dibalas dengan buah.

(Abu Bakar Sibli)

Maka Nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?

(QS. Ar-Rahman Ayat 13)

Hati manusia selalu terbuka dan dapat menerima segalanya: semua yang baik dan buruk menjadi bagian dari sufi.

(Jalaluddin Rumi)

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND PRABA BANDAR LAMPUNG

**Oleh
KORNELIUS OKI WIJAYA**

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Praba Bandar Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif, sebagai alat analisisnya menggunakan SPSS 20 *for windows*. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 41 orang karyawan dengan jumlah sampel penelitian adalah 41 yang terdiri dari seluruh karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* yaitu Sampling Sensus atau Sampling Total dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Praba Bandar Lampung.

Kata Kunci :Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK CONFLICT AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT GRAND PRABA HOTEL BANDAR LAMPUNG

By:

KORNELIUS OKI WIJAYA

The success of an organization is strongly influenced by the performance of individual employees. Every organization always strives to improve the employee performance in the hope that what the company's goals will be achieved. The objective of this study was to determine the effect of the work conflict and the non-physical work environment on the employee performance. The type of the research was the quantitative research with the causality method. The population of this study was 41 employees and all of them were taken as the sample. The data analysis method used in this study was the Multiple Linear Regression with the t-test and the F-test, with the data analysis tool using SPSS 20 for windows. The results of this study found that the work conflict and the non-physical work environment had a partial and simultaneous effect on the employee performance at the Grand Praba Hotel Bandar Lampung.

Keywords: Work Conflict, Non-Physical Work Environment, Performance.

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kasih dan pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen IIB Darmajaya, Bandar Lampung, dengan ini hasil penelitian (skripsi) yang berjudul : Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Bandar Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT
3. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Ronny Nazar, SE,M.M.
4. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos,M.M.
5. Wakil Rektor Bidang Humas, DGDM, LPMP, dan IO, Prof. Dr. Ir. Raden Achmad Bustomi Rosadi, M.S
6. Dr. Faurani Santi Singagerda, SE.,M.Sc Selaku Wakil Rektor IV dan selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
7. Ketua Program Studi Manajemen IIB Darmajaya, Aswin, S.E., M.M.
8. Dosen Pembimbing skripsi, Aswin, S.E., M.M. yang telah memberikan ilmu, waktu dan tenaganya..
9. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Program Studi Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajarannya.
- 10.Pihak Hotel Grand Praba Panjang Bandar Lampung yang telah membantu dan memperlancar penelitian saya hingga terselesaikan skripsi saya.

11. Teman-temanku yang selalu menemaniku dari awal kuliah sampai lulus kuliah semoga kita sukses.
12. Seluruh angkatan manajemen 2015 yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas skripsi serta seluruh pihak yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung.
13. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 20 September 2019

Kornelius Oki Wijaya

NPM 1512119006

Daftar Isi

HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
PRAKATA.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....	Error! Bookmark not defined.
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	Error! Bookmark not defined.
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat.....	Error! Bookmark not defined.
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	Error! Bookmark not defined.
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4 Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.5 Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.5.1 Bagi Peneliti.....	Error! Bookmark not defined.
1.5.2 Bagi Perguruan Tinggi.....	Error! Bookmark not defined.
1.5.3 Bagi Perusahaan.....	Error! Bookmark not defined.
1.6 Sistematika Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II LANDASAN TEORI.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Konflik Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Pengertian Konflik.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Jenis Konflik	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Jenis-Jenis Konflik Berdasarkan Akibat	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Indikator Konflik.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja Non fisik.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.3.2 Penilaian Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.5 Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
2.6 Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Sumber Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.4 Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.4.1 Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.2 Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.5 Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Variabel Bebas	Error! Bookmark not defined.
3.5.2 Variabel Terikat	Error! Bookmark not defined.
3.6 Definisi Operasi Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
3.7 Pengujian Persyaratan Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.7.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.8.1 Uji Linieritas	Error! Bookmark not defined.
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	Error! Bookmark not defined.
3.9 Metode Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.10 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.10.1 Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	Error! Bookmark not defined.
3.10.2 Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
3.10.3 Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.

4.1 Deskripsi Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Hasil Uji Linieritas.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
4.4 Hasil Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.5.1 Hasil Uji t.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.2 Hasil Uji F.....	Error! Bookmark not defined.
4.6 Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.6.1 Pengaruh Konflik Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)	Error! Bookmark not defined.
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y).....	Error! Bookmark not defined.
4.6.3 Pengaruh Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y)	Error! Bookmark not defined.
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Simpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan	2
1.2 Kriteria Pengukuran Penilaian Kinerja	4
1.3 Standar Nilai Kinerja pada Hotel	4
1.4 Penilaian Kinerja Karyawan	5
1.5 Daftar Teguran Karyawan	7
2.1 Penelitian Terdahulu	19
3.1 Definisi Operasional Variabel	27
4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	33
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	33
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Konflik Kerja (X1)	34
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).....	36
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	38
4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Konflik Kerja (X1)	41
4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	41
4.9 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Kinerja (Y)	42
4.10 Interpretasi Nilai R	43
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	43
4.12 Hasil Uji Linieritas	44
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	45
4.14 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi	45
4.15 Hasil Uji Model Summary	46
4.16 Hasil Perhitungan Coefficients ^a	47
4.17 Hasil Uji F	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir.....	22

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Jawaban Kuisisioner
- Lampiran 3** Karakteristik Responden
- Lampiran 4** Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 8** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 9** Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10** Hasil Uji t
- Lampiran 11** Hasil Uji F
- Lampiran 12** Tabel r
- Lampiran 13** Tabel t
- Lampiran 14** Tabel f

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berubahnya kondisi keamanan dan perekonomian di Indonesia diiringi adanya arus globalisasi menyebabkan ketatnya persaingan bisnis antar perusahaan. Perusahaan yang memiliki daya saing akan bertahan dan mampu menjawab permasalahan yang terjadi sehingga keberlangsungan perusahaan akan mampu tercapai. Kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan.

Bisnis yang saat ini sedang dibutuhkan bagi sektor pariwisata yaitu bisnis perhotelan mengingat semakin tinggi pengunjung pariwisata maka semakin dibutuhkannya penginapan bagi pengunjung pariwisata itu sendiri. Provinsi Lampung merupakan salah satu daerah tujuan wisata yang ada di Indonesia dan gerbang masuk pulau Sumatra karena memiliki keindahan alamnya yang menarik minat wisatawan mancanegara maupun wisatawan lokal. Bisnis pariwisata yang ada di Provinsi Lampung sangatlah menjanjikan, sehingga banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa salah satunya bisnis perhotelan karena hotel berfungsi sebagai sarana akomodasi tempat menginap para wisatawan.

Kualitas pelayanan yang diberikan hotel perlu diutamakan demi menjaga kepuasan pengunjung hotel. Keberhasilan hotel dalam memberikan pelayanan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan

sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Pencapaian tujuan hotel harus bersinergi antara seluruh sumber daya manusia yang terlibat dalam di dalam hotel. Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat mempengaruhi perkembangan hotel dan ikut berperan dalam menjalankan aktivitas hotel.

Hotel Grand Praba berdiri tahun 2013 terhitung baru dalam industri perhotelan. Sebagai salah satu hotel berbintang tiga yang beralamat di jalan Wolter Mangunsidi No.170, Pengajaran, Teluk Betung Utara Bandar Lampung dengan lokasi yang strategis berada di tengah kota. Hotel ini memiliki konsep minimalis dan ingin membuat para customer berada seperti di kamarnya sendiri. Hotel ini sama dengan hotel lainnya yang menawarkan jasa pelayanan kamar, ballroom, dan restoran serta cafe. Hotel ini memiliki 55 kamar dengan membagi kelas kamarnya dalam 3 kelas yaitu : Suite Room, Deluxe Room, Standart Room dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 41 orang karyawan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Berikut adalah divisi dan jumlah karyawan pada Hotel Grand Praba :

Tabel 1.1
Karyawan Hotel Grand Praba Bandar Lampung

No	Nama Divisi	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Keuangan	0	2	2
2	SDM	1	0	1
3	Marketing	1	2	3
4	Receptionist	3	3	6
5	Food & Beverage	7	6	13
6	House Keeper	4	3	7
7	Engineer	4	0	4
8	Keamanan	5	0	5
Jumlah Karyawan				41

Sumber : Hotel Grand Praba Bandar Lampung 2019

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan pada Hotel Grand Praba berjumlah 41 karyawan. Jumlah karyawan terbanyak ada pada divisi Food & Beverage, House Keeper dan Receptionist, hal ini disebabkan pada divisi Food & Beverage pengunjung cafe dan resto banyak peminatnya untuk mengadakan acara seperti pertemuan, arisan dan ulang tahun. Untuk menjaga kualitas pada divisi ini jumlah karyawannya lebih banyak. Pada divisi House Keeper berjumlah 7 orang lebih banyak dari divisi yang lainnya juga karena untuk menjaga kebersihan, kerapian dan kenyamanan kamar sehingga memberikan pelayanan jasa yang baik pada konsumen. Pada divisi Receptionist juga memiliki jumlah karyawan yang banyak untuk memberikan pelayanan yang ramah terhadap konsumen. Namun pihak Hotel juga tetap memperhatikan divisi keuangan, divisi marketing, divisi SDM, divisi engineer, divisi keamanan di lingkungan Hotel.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Mangkunegara (2009, p.67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2014, p.128) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategik suatu organisasi. Berikut adalah kriteria pengukuran penilaian Kinerja karyawan Hotel Grand Praba Bandar Lampung :

Tabel 1.2
Kriteria Pengukuran Penilaian Kinerja Hotel Grand Praba

No	Ukuran Penilaian Kinerja
1	Tingkat kesesuaian hasil kerja
2	Tingkat kerapihan dalam mengerjakan tugas
3	Tingkat menjalankan prosedur pekerjaan
4	Tingkat tidak menunda pekerjaan
5	Tingkat responsif pada pekerjaan
6	Tingkat keramahan antara konsumen
7	Tingkat hubungan antara atasan dengan bawahan
8	Tingkat hubungan antar karyawan
9	Tingkat ketepatan waktu kerja
10	Tingkat loyalitas terhadap perusahaan

Sumber : Hotel Grand Praba Bandar Lampung 2019

Pengukuran kriteria Kinerja yang dibuat oleh Hotel Grand Praba ini merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kinerja karyawan. Tabel kriteria penilaian kinerja memiliki tujuan agar karyawan dapat mencapai nilai kinerja yang sesuai dengan standar hotel. Berikut adalah tabel standar nilai Kinerja pada Hotel Grand Praba 2019 :

Tabel 1.3
Standar Nilai Kinerja Hotel Grand Praba

Nilai	Kriteria
80 – 85	Baik
70 – 79,99	Cukup
<69,99	Buruk

Sumber : Hotel Grand Praba Bandar Lampung 2019

Standar Nilai Kinerja yang dibuat oleh Hotel Grand Praba merupakan penetapan dan pengimplementasian yang harus dilakukan oleh semua karyawan. Dari standar nilai kinerja pihak Hotel mengharapkan karyawan memiliki nilai 80 - 85 dengan kriteria baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM penilaian kinerja karyawan sudah cukup tetapi masih belum merata dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan Hotel Grand Praba yaitu 80 – 85 dengan kriteria baik. Berikut tabel penilaian Kinerja karyawan tahun 2019 :

Tabel 1.4
Kinerja Karyawan Perdivisi Hotel Grand Praba

Divisi	Nilai	Kriteria
Keuangan	84	Baik
SDM	81	Baik
Marketing	77	Cukup
Receptionist	75	Cukup
Food & Beverage	62	Buruk
House Keeper	63	Buruk
Engineer	78	Cukup
Keamanan	79	Cukup
Rata-rata	74,87	Cukup

Sumber : Hotel Grand Praba Bandar Lampung 2019

Kegiatan penilaian kinerja karyawan ini sudah menjadi hal umum khususnya di perusahaan besar. Program ini dilaksanakan oleh HRD untuk mengevaluasi kinerja yang ada sehingga dapat mengambil tindakan bila terdapat hal yang menyimpang dari penilaian kinerja tersebut. Dapat dilihat dari tabel bahwa rata-rata nilai kinerja karyawan adalah 74,87 yang dikategorikan kinerja karyawan cukup. Sebanyak 22,2% dari jumlah divisi yang ada dikategorikan baik, 55,6% dikategorikan cukup dan sisanya 22,2% dikategorikan buruk. Sebesar 77,8% nilai kinerja karyawan perdivisi masih belum mencapai kategori “baik” dari standar Hotel Grand Praba.

Konflik merupakan bagian yang tak terelakkan dari kehidupan organisasi karena tujuan pemangku kepentingan yang berbeda, baik manajer dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lain yang sering tidak sesuai. Proses tindak lanjut dari penanganan konflik yang melanda karyawan tentu saja harus dilakukan dengan cepat, tepat dan bijaksana terutama bagi karyawan yang memiliki daya tahan terhadap masalah/tekanan yang rendah. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja dari karyawan itu sendiri.

Rahim (2011, p.16), menyatakan konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi. Menurut Sunyoto (2012, p.218) konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Kemungkinan besar terjadinya konflik disebabkan karena telah terjadinya sesuatu pada organisasi. Konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan,

status dan lain sebagainya. Menurut hasil wawancara terhadap karyawan di Hotel Grand Praba didapati perbedaan persetujuan antara pembagian shift kerja. Beberapa karyawan menginginkan pembagian shift dilakukan setiap minggu, beberapa karyawan yang lain tidak sependapat dan ingin pergantian shift dilakukan setiap satu bulan. Hal ini membuat dua kelompok pada perusahaan mengalami konflik kerja yang menyebabkan kurangnya interaksi antara masing-masing karyawan, kurangnya rasa persaudaraan, ketergantungan satu pihak dengan pihak lain dalam mengerjakan suatu pekerjaan, perbedaan persepsi antar masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas memicu timbulnya konflik kerja dan tidak bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut daftar karyawan karyawan yang mendapat teguran lisan maupun tulisan :

Tabel 1.5

Daftar Karyawan Hotel Grand Praba yang Mendapat Teguran Lisan maupun Tulisan

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Pegawai Yang Mendapat Teguran (Orang)	Bentuk Teguran		Keterangan
			Lisan	Tulisan	
Januari	41	4	✓	-	Menunda pekerjaan, target kerja tidak terpenuhi
Februari	41	3	✓	-	Tidak responsif, target kerja tidak terpenuhi
Maret	41	-	-	-	-
April	41	5	✓	-	Ketepatan waktu
Mei	41	8	✓	-	Tidak responsif, Ketepatan waktu
Juni	41	6	✓	-	target kerja tidak terpenuhi
Juli	41	7	✓	-	Menunda pekerjaan, target kerja tidak terpenuhi
Agustus	41	7	✓	-	target kerja tidak terpenuhi
September	41	4	✓	-	Ketepatan waktu
Oktober	41	5	✓	-	Tidak responsif, Ketepatan waktu
November	41	4	✓	-	target kerja tidak terpenuhi
Desember	41	8	✓	-	Tidak responsif, Ketepatan waktu

Sumber : Hotel Grand Praba Bandar Lampung 2019

Dari tabel 1.4 dapat dilihat kurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Menunda pekerjaan, target kerja tidak terpenuhi, tidak responsif merupakan penunjang kinerja karyawan yang kurang baik. Di tahun 2019 masih mendapatkan teguran setiap bulannya yang berarti kinerja karyawan Hotel Grand Praba masih kurang baik yang diduga karena kurangnya rasa persaudaraan dan antar karyawan tidak bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2011, p.31), dalam lingkungan kerja non fisik maka membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan perlu dilakukan karena saling membutuhkan dan hal tersebut menjadi peran paling penting. Hal tersebut sangat berdasar karena hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Lingkungan Kerja Non Fisik dapat mempengaruhi Kinerja karyawan karena hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan penting di dalam sebuah perusahaan untuk mengetahui baik permasalahan, progres dan kejadian yang ada di dalam perusahaan.

Menurut hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap karyawan hotel Grand Praba adanya hubungan yang terjalin kurang baik antar rekan kerja, antara karyawan dengan atasan. Banyaknya karyawan yang mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien hanya di depan pemimpin sehingga pekerjaan dikerjakan hanya jika ada pemimpin jika tidak ada pemimpin karyawan hanya ketergantungan dengan karyawan lain yang menimbulkan ketidakharmonisan antar karyawan. Ada pula ketergantungan team dalam Hotel Grand Praba karyawan bekerja tidak sesuai timnya tidak merasa nyaman sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi dalam suatu hubungan kerja yang membuat hubungan antara karyawan menjadi tidak baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam satu perusahaan. Dikarenakan hal tersebut maka penulis akan mengangkat judul penelitian **“PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND PRABA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba?
3. Apakah Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subyek penelitian ini adalah karyawan Hotel Grand Praba.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Konflik Kerja, Lingkungan kerja non fisik, dan Kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Hotel Grand Praba yang beralamat di JL. Wolter Mangunsidi No.170, Pengajaran, Teluk Betung Utara Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan dalam penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Januari 2019 sampai dengan September 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi konflik, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Meningkatkan Kinerja karyawan melalui penanganan Konflik Kerja pada Hotel Grand Praba.
2. Meningkatkan Kinerja karyawan melalui penanganan Lingkungan Kerja non fisik pada Hotel Grand Praba.
3. Meningkatkan Kinerja karyawan melalui penanganan Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap pada Hotel Grand Praba.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti sendiri yaitu menambahkan pengetahuan dan wawasan manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen umumnya dalam bidang sumber daya manusia pada khususnya serta menambah dan memperlengkap referensi perpustakaan IBI Darmajaya.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan konflik dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan dan menjelaskan tentang latar belakang masalah Konflik Kerja, Lingkungan Kerja non fisik dan Kinerja karyawan. Masalah inilah yang diduga ada pada karyawan pada Hotel Grand Praba Bandar Lampung. Perumusan masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu teori Konflik Kerja, Lingkungan Kerja non fisik dan Kinerja karyawan, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pikir, Kerangka Penelitian dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang Variable Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel Penelitian, Variable Penelitian, Devinisi Oprasional Variable, Uji Persyaratan Instrument (Uji Validitas dan Reliabilitas), Uji Persyaratan Analisis Data (Uji Linieritas, Uji Multikolinieritas) Metode Analisis Data, Uji Regresi Linier Berganda, serta Pengujian Hipotesis, Uji T dan Uji F.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memberikan tentang uraian Statistik Deskriptif Data, Hasil Uji Persyaratan Instrument (Uji Validitas dan Reliabilitas), Hasil Uji Persyaratan Analisis Data (Uji Linieritas, Uji Multikolinieritas), Metode Analisis Data Uji Regresi Linier Berganda, serta hasil Pengujian Hipotesis, Uji T dan Uji F.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang simpulan dan saran mengenai hasil analisis dan pembahasan dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Signaling theory*

Informasi yang di publikasikan sebagai suatu pengumuman akan memberikan sinyal bagi investor dalam pengambilan keputusan investasi. Jika pengumuman tersebut mengandung nilai positif, maka diharapkan pasar akan bereaksi pada waktu pengumuman tersebut diterima oleh pasar. Pada waktu informasi diumumkan dan semua pelaku pasar sudah menerima informasi tersebut, pelaku pasar terlebih dahulu menginterpretasikan dan menganalisis informasi tersebut sebagai sinyal yang baik (*good news*) atau sinyal buruk (*bad news*). Jika pengumuman informasi tersebut sebagai sinyal baik bagi investor, maka terjadi perubahan dalam volume perdagangan dan variabilitas tingkat keuntungan saham. (Hartono (2011:407))

Signaling theory menyatakan bahwa pemecahan saham memberikan informasi kepada investor tentang prospek peningkatan *return* masa depan yang substansial. *Return* yang meningkat tersebut dapat diprediksi dan merupakan sinyal tentang laba jangka pendek dan laba jangka panjang (Bar-Josef dan Brown dalam Marwata, 2001).

Pemecahan saham memberikan sinyal atau informasi kepada investor mengenai prospek perusahaan di masa yang akan datang. Keputusan melakukan pemecahan saham yang dilakukan oleh manajemen perusahaan ternyata merupakan suatu keputusan yang mahal. Semakin tingginya tingkat komisi saham dan menurunnya harga saham mengakibatkan bertambahnya biaya yang dikeluarkan manajemen perusahaan yang melakukan kebijakan pemecahan saham. (Baker dan Powell dalam Retno, 2006).

Menurut teori ini, pemecahan saham (*stock split*) merupakan upaya untuk memberikan sinyal yang informatif kepada investor mengenai prospek perusahaan di masa yang akan datang, sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan yang

melakukan pemecahan saham memiliki kinerja keuangan yang baik. Aktivitas pemecahan saham yang dilakukan oleh perusahaan akan diinterpretasikan oleh investor sebagai sinyal bahwa manajemen memiliki informasi yang menguntungkan, ditunjukkan dengan abnormal *return* yang positif di sekitar pengumuman pemecahan saham. (Khomsiyah dan Sulisty, 2001: 390), menjelaskan *Signaling theory* pemecahan saham dengan menggunakan penjelasan informasi asimetri. Manajemen memiliki informasi lebih tentang prospek perusahaan dibandingkan dengan pihak luar (investor). Pemecahan saham merupakan upaya untuk menarik perhatian investor, dengan memberi sinyal bahwa perusahaan memiliki kondisi bagus. Berdasarkan *Signaling theory*, kinerja perusahaan merupakan faktor yang memotivasi perusahaan untuk melakukan keputusan pemecahan saham.

2.2 Teori Pasar Modal Efisien

Awal dari literatur efisiensi pasar mengasumsikan bahwa kecepatan penyesuaian (*speed of adjustment*) dari harga sekuritas karena penyebaran informasi yang ada terjadi dengan seketika. Konsep terbaru dari efisiensi pasar tidak mengharuskan kecepatan penyesuaian harus terjadi dengan seketika, tetapi terjadi dengan cepat (*quickly*) setelah informasi disebar untuk menjadi tersedia bagi semua orang. (Jogiyanto, 2018, p.14;15).

Pengertian “pasar modal yang efisien” telah digunakan dalam beberapa konteks untuk menjabarkan karakteristik operasi pasar modal. Terdapat perbedaan antara pasar modal yang efisien secara operasional (efisien secara internal) dengan pasar modal yang efisien dalam penetapan harga (efisien secara eksternal) (Jogiyanto, 2003). Dalam pasar yang efisien secara operasional, para investor dapat memperoleh kualitas jasa transaksi yang sebanding dengan biaya intrinsik yang dikeluarkannya untuk mendapatkan jasa-jasa tersebut. Jadi, dalam pasar yang efisien secara internal, setiap tambahan biaya transaksi selalu diimbangi dengan peningkatan kualitas jasa transaksi. Efisiensi penetapan harga mengacu pada pasar

di mana harga-harga pada setiap saat sepenuhnya mencerminkan semua informasi yang tersedia sesuai dengan penilaian sekuritas.

Efficient Market Hypothesis memiliki tiga asumsi, yaitu (Shleifer, 2000, p.2):

- 1). Investor diasumsikan akan berlaku rasional sehingga akan menilai saham secara rasional.
- 2). Beberapa investor akan berlaku tidak rasional tetapi perilaku mereka dalam melakukan transaksi perdagangan bersifat acak (*random*) sehingga pengaruhnya adalah saling menghilangkan dan tidak mempengaruhi harga.
- 3). Investor arbiter yang berlaku rasional akan mengurangi pengaruh dari perilaku investor yang tidak rasional pada harga di pasar modal.

Pasar modal efisien didefinisikan sebagai pasar yang harga sekuritasnya telah mencerminkan semua informasi yang relevan. Jika pasar efisien dan semua informasi dapat diakses secara mudah dan biaya yang murah oleh semua pihak dipasar, maka harga yang terbentuk adalah harga keseimbangan. Sehingga tidak seorang investor pun dapat memperoleh *abnormal return* karena pada saat suatu informasi masuk ke pasar maka informasi tersebut dengan cepat tercermin pada harga saham yang baru (Husnan dan Niken Kurnia, 2010).

Menurut (Tandellin dalam Niken Kurnia, 2010) menjelaskan bahwa ada beberapa kondisi yang harus terpenuhi untuk mencapai pasar yang efisien, adapun kondisi tersebut adalah :

- 1) Ada banyak investor yang rasional dan berusaha untuk memaksimalkan profit. Investor-investor tersebut secara aktif berpartisipasi dipasar dengan menganalisa, menilai, dan melakukan perdagangan saham. Disamping itu mereka juga merupakan price taker, sehingga tindakan dari investor saja tidak akan mampu mempengaruhi harga dari sekuritas.
- 2). Semua pelaku pasar dapat memperoleh informasi pada saat yang sama dengan biaya yang murah dan mudah.
- 3). Informasi yang terjadi bersifat random.

- 4). Investor bereaksi secara cepat terhadap informasi baru, sehingga harga sekuritas akan berubah sesuai dengan perubahan nilai sebenarnya akibat informasi tersebut.

2.2.1 Tingkatan Efisiensi Pasar

Pasar modal efisien terbagi menjadi tiga tingkat menurut Profesor Eugene Fama, 1970 (Muhammad Samsul, 2006), yaitu:

A) *The Weak Efficient Market Hypothesis*

Efisiensi pasar dikatakan lemah (*weakform*) karena dalam proses pengambilan keputusan jual beli saham investor menggunakan data harga dan volume masa lalu. Berdasarkan harga dan volume masa lalu itu berbagai model analisis teknis digunakan untuk menentukan arah harga apakah naik atau akan turun. Apabila arah harga saham akan naik maka diputuskan untuk membeli. Apabila harga akan turun, diputuskan untuk menjual.

B) *The Semi Strong Efficient Market Hypothesis*

Efisiensi pasar dikatakan setengah kuat (*semi strong strong*) karena dalam proses pengambilan keputusan jual beli saham investor menggunakan data harga masa lalu, volume masa lalu, dan semua informasi yang dipublikasikan seperti laporan keuangan, laporan tahunan, pengumuman bursa, informasi keuangan internasional, peraturan perundangan pemerintah, peristiwa politik, peristiwa hukum, peristiwa social, dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi perekonomian nasional. Ini berarti investor menggunakan gabungan antara analisis teknik dengan analisis fundamental dalam proses menghitung nilai saham, yang akan dijadikan sebagai pedoman dengan tawaran harga beli dan tawaran harga jual.

C. *The Strong Efficient Market Hypothesis*

Efisiensi pasar dikatakan kuat (*strongform*) karena investor menggunakan data yang lebih lengkap yaitu , harga masa lalu, volume masa lalu, informasi yang dipublikasikan, dan informasi yang privat yang tidak dipublikasikan secara umum. Contoh informasi privat adalah hasil riset yang diterbitkan sendiri oleh unit kerja

riset yang ada dalam perusahaan atau dibeli dari lembaga riset lainnya. Perhitungan harga estimasi dengan menggunakan informasi yang lebih lengkap ini diharapkan akan menghasilkan keputusan jual beli saham yang lebih tepat dan *return* yang lebih tinggi.

Dalam penelitian ini pengumuman *Stock split* termasuk kedalam Pasar Efisien bentuk setengah kuat (*Semi Strong*) dimana harga saham pada pasar modal menggambarkan semua informasi yang dipublikasikan. Studi Peristiwa Efisiensi Pasar merupakan studi peristiwa untuk menguji pasar Efisien Bentuk Setengah Kuat. Pengujian pasar efisien adalah lanjutan dari pengujian kandungan informasi. Pasar disebut efisien secara informasi jika suatu peristiwa atau informasi direaksi dengan penuh dan cepat oleh pasar. (Jogiyanto,2018,p.171-172).

2.2.2 Pasar Modal

Pasar modal (*Capital market*) pada prinsipnya merupakan pasar sekuritas jangka panjang baik berbentuk hutang maupun ekuitas serta berbagai produk turunannya. Dimana jenis sekuritas di pasar modal Indonesia dikelompokkan dalam bentuk berikut, yaitu : sekuritas dipasar ekuitas , sekuritas dipasar obligasi , sekuritas dipasar derivative, dan reksadana (Tandelilin, 2010).

Pasar modal memungkinkan perusahaan memperoleh sumber pembiayaan jangka panjang yang relative murah dari instrument-instrumen keuangan dalam berbagai surat berharga (sekuritas) (Nasrudin dan Surya,2004:14). Melakukan Investasi dipasar modal setidaknya harus memperhatikan dua hal, yaitu : keuntungan yang akan diperoleh dan risiko yang mungkin terjadi.

Pasar modal yang efisien merupakan suatu bentuk pasar yang terdiri dari banyak penjual dan pembeli yang saling berinteraksi di dalamnya dan memiliki karakter yang bersifat bebas (*free market*), di mana cukup mudah bagi para investor baru untuk masuk dan mengadakan transaksi dan sebaliknya, juga cukup mudah bagi lainnya untuk meninggalkan pasar setiap saat. Beberapa aspek tambahan lainnya

yang merupakan syarat utama terbentuknya suatu pasar modal yang efisien adalah aspek-aspek berikut ini:

1). Ketersediaan dan penyebaran informasi

Informasi tersedia bagi masyarakat secara bebas dan relatif tanpa biaya. Pentingnya ketersediaan dan penyebaran informasi ini disebabkan oleh investor membutuhkan informasi terkait secara cepat dan terus menerus untuk melakukan penilaian harga saham, sehingga informasi tersebut dapat dengan segera tercermin pada harga saham.

2). Harga saham berfluktuasi bebas

Harga saham tidak dapat dikendalikan oleh penjual dan pembeli di pasar modal. Investor individu tidak cukup kuat untuk mempengaruhi pergerakan harga saham. Terdapat beberapa investor institusi yang cukup kuat mempengaruhi harga. Investor ini dikendalikan melalui peraturan pasar modal sehingga tidak dapat melakukan manipulasi harga.

3). Terdapat analisis investasi dalam jumlah besar di pasar modal

Dikenal adanya dua tipe analisis investasi yang membantu terjadinya perubahan harga saham secara acak di pasar modal. Pertama, para analisis fundamental berusaha mempelajari kondisi perekonomian secara umum. Kedua, para analisis teknikal yang berusaha mempelajari pergerakan harga saham di masa lalu dan mencari suatu pola-pola tertentu dari perubahan harga di masa lalu tersebut. Secara singkat dapat dikatakan bahwa semakin banyak analisis investasi dan maraknya persaingan antar mereka akan membuat pasar modal setiap saat menunjukkan harga saham yang mencerminkan semua informasi yang relevan.

2.2.3 Jenis-jenis Pasar Modal

1) Pasar Perdana

Pasar perdana terjadi pada saat perusahaan emiten menjual sekuritasnya kepada investor umum untuk pertama kalinya. Sebelum menawarkan saham di pasar perdana, perusahaan emiten sebelumnya mengeluarkan informasi mengenai perusahaan secara rinci (disebut juga prospektus). Prospektus berfungsi untuk memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan kepada calon investor, sehingga dengan adanya informasi tersebut maka investor akan bisa mengetahui prospek perusahaan di masa yang akan datang, dan selanjutnya tertarik untuk membeli sekuritas yang diterbitkan emiten.

2) Pasar Sekunder

Setelah sekuritas emiten dijual di pasar perdana, selanjutnya sekuritas emiten tersebut bisa diperjualbelikan oleh dan antar investor di pasar sekunder. Dengan adanya pasar sekunder, investor dapat melakukan perdagangan sekuritas untuk mendapatkan keuntungan. Oleh karena itu, pasar sekunder memberikan likuiditas kepada investor, bukan kepada perusahaan seperti dalam pasar perdana. Pasar sekunder biasanya dimanfaatkan untuk perdagangan saham biasa, saham preferen, obligasi, waran maupun sekurita derivatif (opsi dan futures). Sedangkan untuk kasus di Indonesia, sekuritas yang umumnya diperdagangkan di pasar sekunder adalah saham, saham preferen, obligasi, obligasi konversi, waran, bukti right dan reksadana. Perdagangan di pasar sekunder dapat dilakukan di dua jenis pasar, yaitu pasar lelang (auction market) atau pasar negosiasi (negoited market).

2.2.4 Instrumen Pasar Modal

1). Saham

Saham merupakan surat bukti bahwa kepemilikan atas aset- aset perusahaan yang menerbitkan saham. Dengan memiliki saham suatu perusahaan, maka investor akan mempunyai hak terhadap pendapatan dan kekayaan perusahaan setelah

dikurangi dengan pembayaran semua kewajiban perusahaan. Saham merupakan salah satu jenis sekuritas yang cukup populer diperjualbelikan di pasar modal.

2). Obligasi

Obligasi merupakan sekuritas yang memberikan pendapatan dalam jumlah tetap kepada pemilikinya. Pada saat membeli obligasi, investor sudah dapat mengetahui dengan pasti pembayaran bunga yang akan diperolehnya secara periodik dan pembayaran kembali nilai par (*par value*) pada saat jatuh tempo. Meskipun demikian, obligasi bukan tanpa risiko, karena bisa saja obligasi tersebut tidak terbayar kembali akibat kegagalan penerbitnya dalam memenuhi kewajibannya. Oleh karena itu investor perlu memperhatikan peringkat obligasi yang menunjukkan tingkat risiko dan kualitas obligasi dilihat dari kinerja perusahaan yang menerbitkannya.

3). Reksadana

Reksadana (*mutual fund*) adalah sertifikat yang menjelaskan bahwa pemilikinya menitipkan sejumlah dana kepada perusahaan reksadana untuk digunakan sebagai modal berinvestasi baik di pasar modal maupun pasar uang. Perusahaan reksadana akan menghimpun dana dari investor untuk kemudian diinvestasikan dalam bentuk portofolio yang dibentuk oleh manajer investasi. Dengan demikian, investor dapat membentuk portofolio secara tidak langsung melalui manajer investasi.

4). Instrumen Derivatif (*Option dan Future*)

Instrumen derivatif merupakan sekuritas yang nilainya merupakan turunan dari suatu sekuritas lain, sehingga nilai instrumen derivatif sangat tergantung dari harga sekuritas lain yang ditetapkan sebagai patokan. Ada beberapa jenis instrument derivatif, di antaranya waran, bukti *right* (*right issue*), opsi dan futures.

2.3 *Corporate action*

Corporate action adalah kebijakan yang diambil perusahaan yang bertujuan untuk perbaikan kinerja atau menunjukkan *performance* untuk jangka pendek maupun jangka panjang. (Fakhrudin dan Darmadji , 2006:17). *Corporate action* berkaitan dengan kebijakan-kebijakan yang di ambil oleh perusahaan seperti pembagian deviden baik dalam bentuk deviden saham maupun deviden tunai, *stock split* serta *right issue*. Di samping jenis tersebut, terdapat jenis *corporate action* lainnya yaitu *initial public offering*, dan *additional listing* seperti *private placement* konversi saham baik dari *warrant*, *right* ataupun obligasi. (Darmadji dan Fakhrudin (2001 : 123).

2.4.1 Jenis-Jenis *Corporate action*

Ada beberapa jenis *corporate action* yang dapat dilakukan emiten. Berdasarkan situs resmi dari PT Kustodian Sentral Efek Indonesia (KSEI) jenis *corporate action* yang dapat diproses oleh KSEI, terbagi menjadi:

1. Tindakan Korporasi Wajib

Tindakan Korporasi Wajib adalah tindakan korporasi atau *Corporate action* (CA) yang tidak memerlukan tindakan atau instruksi dari pemegang rekening yang akan mendapatkan hak CA melalui C-BEST. Pemegang rekening hanya menerima hak CA dari emiten yang melakukan kegiatan tersebut.

Jenis CA yang terjadi dalam tindakan korporasi jenis ini adalah:

a. Pembayaran Bunga Obligasi

Bunga obligasi akan diberikan kepada pemegang rekening yang memiliki obligasi hingga tanggal yang telah ditentukan oleh emiten (*record date*). Pada tanggal pembayaran, C-BEST secara otomatis akan mendistribusikan bunga dari obligasi tersebut ke masing-masing rekening yang berhak berdasarkan Daftar Pemegang Rekening pada tanggal *record date*.

b. Pembayaran Pokok Obligasi

Pembayaran nilai pokok obligasi akan diberikan pada tanggal jatuh tempo, KSEI akan memberikan daftar pemegang obligasi, yaitu daftar pihak yang memiliki obligasi hingga tanggal jatuh tempo kepada emiten/BAE. Emiten/BAE akan memberikan dana pembayaran nilai pokok obligasi ke KSEI. Pendistribusian pembayaran pokok obligasi akan diberikan ke pemegang rekening yang berhak setelah KSEI menerima dana dari emiten/BAE.

c. Dividen Tunai

Dividen tunai akan diberikan kepada pemegang rekening atau subrekening yang memiliki saham pada saat recording date. Sistem akan memperhitungkan besaran pajak dan dividen tunai bersih yang berhak diterima oleh pemegang rekening berdasarkan tingkat pajak yang dikenakan terhadap setiap pemegang rekening. Emiten akan memberikan total dividen tunai bersih (nett) setelah menerima konfirmasi pembayaran dari KSEI. Pada tanggal distribusi, sistem KSEI akan mendistribusikan dividen tunai ke rekening pemegang rekening yang berhak.

d. Dividen Saham

KSEI akan mendistribusikan dividen saham kepada pemegang rekening atau subrekening yang memiliki saham pada saat recording date. Sistem akan memperhitungkan besaran dividen saham yang akan diterima dan pajak yang dikenakan kepada setiap pemegang rekening.

e. Distribusi Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD)

Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) atau Rights akan diberikan kepada pemegang rekening yang memiliki saham pada saat recording date. Sistem akan memperhitungkan besaran HMETD yang akan diterima setiap pemegang rekening sesuai dengan rasio yang diberitahukan oleh emiten kepada KSEI dan KSEI akan mendistribusikan HMETD tersebut ke rekening yang berhak.

f. Saham Bonus

Penanganan saham bonus hampir sama dengan dividen saham, namun tidak memperhitungkan pajak.

g. Distribusi Waran

Distribusi waran ini tidak sama dengan pemberian waran kepada pemegang saham yang melakukan *exercise waran* atau yang diberikan kepada pemegang saham yang mendapatkan saham hasil IPO. Distribusi waran ini akan diberikan kepada pemegang rekening yang memiliki saham pada saat recording date. Sistem akan memperhitungkan besaran waran yang akan diterima setiap pemegang rekening sesuai dengan rasio yang diberitahukan oleh emiten kepada KSEI. Emiten/BAE akan memberikan total waran yang akan didistribusikan kepada KSEI pada tanggal distribusi, dimana KSEI akan mendistribusikan waran itu ke rekening yang berhak. Waran ini selanjutnya akan diperdagangkan atau diexercise oleh pemegang rekening.

h. *Mandatory Conversion*

Aktivitas CA ini adalah untuk kegiatan mengubah jumlah efek yang dimiliki oleh pemegang rekening dikarenakan aktivitas yang dilakukan oleh emiten. Kegiatan ini terdiri dari:

1) Merger dan Akuisisi

Merger adalah kegiatan yang dilakukan oleh emiten untuk melakukan penggabungan atas sahamnya. Seluruh emiten yang melakukan merger ini akan menjadi saham emiten (*issuer*) baru atau akan menggunakan salah satu nama emiten dari seluruh emiten tersebut.

Kegiatan merger/akuisisi akan mengubah komposisi jumlah kepemilikan saham yang dimiliki pemegang rekening. Sistem akan mengubah komposisi jumlah efek secara otomatis berdasarkan rasio (perhitungan) yang diberikan Emiten/BAE. Perubahan ini dilakukan pada tanggal yang sudah ditentukan oleh Emiten/BAE.

2) *Stock split/Reverse Split*

Stock split dan *Reverse Split* akan mengubah komposisi jumlah kepemilikan saham yang dimiliki oleh pemegang rekening. Sistem akan mengubah komposisi itu secara otomatis berdasarkan data yang diberikan emiten terkait. Perubahan ini dilakukan pada tanggal yang sudah ditentukan oleh emiten/BAE.

2. Tindakan Korporasi Sukarela

Tindakan Korporasi Sukarela memerlukan instruksi/respon dari pemegang rekening/investor untuk melakukan tindakan korporasi (Pemenuhan Hak Pemodal). Kegiatan *Voluntary Corporate action* antara lain:

a. Pelaksanaan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) dan Waran

Pelaksanaan (*exercise*) HMETD dan *Waran* dilakukan oleh pemegang rekening melalui C-BEST. KSEI akan memberikan Daftar Pemegang Rekening yang telah melakukan *exercise*. Selanjutnya, KSEI akan mendistribusikan saham hasil *exercise* tersebut ke dalam rekening setelah menerima total saham atas *exercise* dari emiten/BAE. Setelah tanggal jatuh tempo, sisa HMETD yang tidak di-*exercise* akan dihilangkan/didebet secara otomatis dari rekening.

b. *Proxy Voting*

Proxy Voting adalah perhitungan jumlah suara yang tercatat untuk kegiatan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Pada tanggal pencatatan atas RUPS, sistem akan mencatat seluruh rekening yang memiliki saldo efek atas emiten yang melakukan kegiatan RUPS. Sistem akan mengeluarkan laporan konfirmasi tertulis kepada pemegang rekening yang berhak. Dalam laporan ini dikonfirmasi pula jumlah suara atau efek yang dimiliki untuk keperluan RUPS tersebut.

2.5 *Stock split*

Stock split ialah memecah lembar saham menjadi n lembar saham. Harga per lembar saham baru sesudah pemecahan saham ialah sebesar $1/n$ dari harga saham sebelumnya. Dengan demikian, sebetulnya pemecahan saham tidak menambah nilai dari perusahaan atau dengan kata lain pemecahan saham tidak memiliki nilai ekonomis (Hartono, 2013). *Stock split* merupakan pemecahan saham menjadi n lembar saham dengan harga per lembar saham baru sebesar $1/n$ harga saham sebelumnya, yang dilakukan oleh manajer perusahaan untuk menata kembali harga pasar saham dengan meningkatkan jumlah lembar saham beredar. Hartono (2010:561-562).

Pengumuman peristiwa *stock split* diyakini sebagai sinyal adanya prospek yang baik yang disampaikan manajer perusahaan ke publik. *Stock split* memberikan sinyal positif kepada perusahaan selaku penjual saham kepada pemegang saham dan investor lain yang berpotensi menjadi investor dikemudian hari. (Aduda dan Chemarum (2010).

Pemecahan saham yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemecahan saham naik (*stock split up*). Investor melihat peristiwa *stock split* sebagai suatu informasi yang menghasilkan berita baik dan mengartikan sebagai sinyal positif karena mendeskripsikan optimisme perusahaan atas laba di masa yang akan datang. Selain itu, dengan pemecahan saham naik (*stock split up*) maka harga saham akan menjadi lebih rendah sehingga akan lebih mudah dijangkau oleh investor kecil, hal ini akan menimbulkan permintaan saham meningkat dan saham akan menjadi lebih *likuid*, dengan harga yang lebih rendah akan menghasilkan *return* yang lebih tinggi dibanding dengan harga semula.

Split factor merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk menaikkan jumlah lembar saham beredar dan menurunkan harga saham. Karakteristik *corporate action stock split* adalah memiliki *split factors*, misalnya *stock split* dengan *split factor* 1:2, 1:3 atau 1:4 menunjukkan bahwa jumlah lembar

saham beredar setelah *split* naik menjadi masing-masing dua kali, tiga kali, atau empat kali lebih besar dibandingkan sebelum *split*.

Alasan perusahaan melakukan pemecahan saham (*stock split*) adalah supaya harga sahamnya tidak terlalu tinggi, sehingga akan meningkatkan likuiditas perdagangannya. Sebaliknya dengan alasan ini, yaitu likuiditas pasar akan semakin rendah setelah pemecahan saham (*stock split*), yaitu volume perdagangan menjadi lebih rendah dibandingkan sebelumnya, biaya transaksi pialang secara proporsi meningkat dan *bid-ask spread* (selisih harga *bid* yang diajukan oleh pembeli dan harga *ask* yang diminta oleh penjual) juga lebih tinggi dari sebelumnya (Jogiyanto, 2000).

2.5.1 Jenis-jenis *Stock split*

Jogiyanto (2004:22) dalam Raspati (2013), mengatakan ada dua jenis *stock split* yang dapat dilakukan yaitu: *stock split-up* dan *stock split-down*

a. *Stock split Up*

Stock split-up adalah penurunan nilai nominal per lembar saham yang mengakibatkan bertambahnya jumlah saham yang beredar. Misalnya *stock split* dengan faktor pemecahan 1:2, 1:3, dan 1:4. *Stock split* dengan faktor pemecahan 1:2 maksudnya adalah dua lembar saham baru (lembar setelah *stock split*) dapat ditukar dengan 1 lembar saham lama (lembar sebelum *stock split*) dan seterusnya.

b. *Stock split Down*

Stock split-down adalah peningkatan nilai nominal per lembar saham dan mengurangi jumlah saham yang beredar. Misalnya pemecahan turun dengan faktor pemecahan 2:1, 3:1, 4:1. *Stock split* dengan factor pemecahan 2:1 maksudnya adalah satu lembar saham baru (lembar setelah *stock split*) dapat ditukar dengan dua lembar saham lama (lembar sebelum *stock split*) dan seterusnya.

2.5.2 Tujuan *Stock split*

Tujuan perusahaan melakukan *stock split* adalah meningkatkan likuiditas saham di pasar (bursa) dan memberi kesempatan investor kecil untuk bisa membeli saham, karena harganya akan turun saat *stock split* (Hadi, 2013). Tujuan dari *stock split* adalah agar perdagangan suatu saham menjadi likuid karena jumlah volume saham yang beredar menjadi lebih banyak dan harga saham menjadi lebih murah (Sulistiyono, 2011).

Menurut Fahmi dan Hadi (2009), Suatu perusahaan melakukan *stock split* bertujuan untuk:

- a. Menghindari harga saham yang terlalu tinggi sehingga memberatkan publik untuk membeli / memiliki saham tersebut.
- b. Mempertahankan tingkat likuiditas saham.
- c. Menarik investor yang berpotensi besar guna lebih banyak memiliki saham tersebut.
- d. Menarik investor kecil untuk memiliki saham tersebut karena jika terlalu mahal maka kepemilikan dana dari investor kecil tidak akan terjangkau.
- e. Menambah jumlah saham yang beredar.
- f. Memperkecil risiko yang akan terjadi, terutama bagi investor yang ingin memiliki saham dengan harga saham yang rendah.
- g. Menerapkan diversifikasi investasi.

Secara umum *stock split* bertujuan mengendalikan harga saham, dengan demikian saham lebih mudah dimiliki oleh investor kecil serta adanya peningkatan likuiditas saham perusahaan di pasar modal.

2.5.3 Manfaat *Stock split*

Alasan manajer perusahaan melakukan *stock split* antara lain (Keown, Scoot Martin dan Petty dalam Rohana dkk (2003) yaitu:

1. *Stock split* membuat harga saham tidak terlalu mahal sehingga dapat meningkatkan jumlah pemegang saham dan meningkatkan likuiditas perdagangan saham.
2. Adanya publikasi *stock split* akan mengembalikan harga dan ukuran perdagangan rata-rata saham kepada kisaran yang telah ditargetkan.
3. *Stock split* mampu membawa informasi mengenai kesempatan investasi yang berupa peningkatan laba dan deviden kas.

Manfaat *stock split* dari para pelaku pasar khususnya emiten adalah sebagai berikut (Hendrawaty, 2007):

1. Meningkatkan daya tarik investor individual dengan daya beli kecil untuk melakukan investasi.
2. Harga saham yang lebih rendah setelah dilakukan *stock split* menarik minat investor untuk membeli saham tersebut dengan jumlah yang banyak
3. Sinyal positif bagi pasar bahwa kinerja perusahaan memiliki prospek yang bagus kedepannya.
4. Meningkatkan jumlah pemegang saham sehingga lebih likuid.

2.5.4 Alasan Pemecahan Saham

Adapun alasan-alasan di balik pemecahan saham menurut Jogiyanto (2003 : 416):

Supaya harga saham tidak terlalu tinggi, sehingga dengan harga saham yang tidak terlalu tinggi akan meningkatkan likuiditas perdagangannya.

Pengumuman *stock split* dianggap sebagai sinyal yang positif karena manajemen perusahaan akan menyampaikan prospek masa depan yang baik dari perusahaan ke publik yang belum mengetahuinya. Alasan sinyal ini didukung dengan kenyataannya bahwa perusahaan yang melakukan *stock split* merupakan perusahaan yang mempunyai kinerja yang baik.

Beberapa alasan yang mendasari perusahaan melakukan *stock split* antara lain :

- a. Agar sahamnya lebih atraktif bagi investor karena secara psikologis investor lebih tertarik dengan saham yang harganya lebih murah. Harga yang lebih murah akan menarik para investor untuk membelinya sehingga memungkinkan harga saham tersebut naik, walaupun tidak ada jaminan untuk itu.
- b. Jumlah saham yang beredar lebih banyak, sehingga relatif marketable dan likuid.

2.5.4. Prosedur *Stock split*

Cara stok split dilakukan dengan prosedur menukarkan saham dengan nilai nominal lama ke saham baru dengan nominal baru. Proses pelaksanaan mengikuti jadwal *stock split* yang telah ditetapkan emiten. (Hadi (2013). Adapun isi jadwal *stock split* paling tidak memuat hal-hal, antara lain:

1. Tanggal mulai permohonan pengganti SKS lama untuk *stock split*. Merupakan tanggal dimulainya penggantian Surat Kolektif Saham (SKS) lama, pada tanggal pemegang saham alam melakukan pendaftaran saham 18 yang dimiliki untuk ditukarkan dengan saham baru dengan nilai nominal baru. Pada periode ini sampai dengan periode suspense dimulai, saham dengan nilai nominal lama masih dapat diperdagangkan dan pemegang saham lama selama periode ini boleh mendaftarkan diri untuk *stock split*.
2. Periode suspense, periode dimana saham dengan nilai nominal lama sudah tidak dapat lagi diperdagangkan. Disini memberikan kesempatan untuk mengadministrasikan saham untuk *stock split*.
3. Tanggal mulai menyerahkan SKS baru hasil *stock split*. Pada tanggal tersebut menyerahkan SKS baru hasil *stock split* diserahkan pada pemegang saham.
4. Tanggal mulai perdagangan saham, tanggal dimana saham baru dengan nilai nominal baru hasil *stock split* dapat diperdagangkan di lantai bursa, sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, Biasanya tanggal saham baru hasil *stock*

split dapat diperdagangkan di bursa bersamaan dengan tanggal penyerahan SKS saham baru *stock split*.

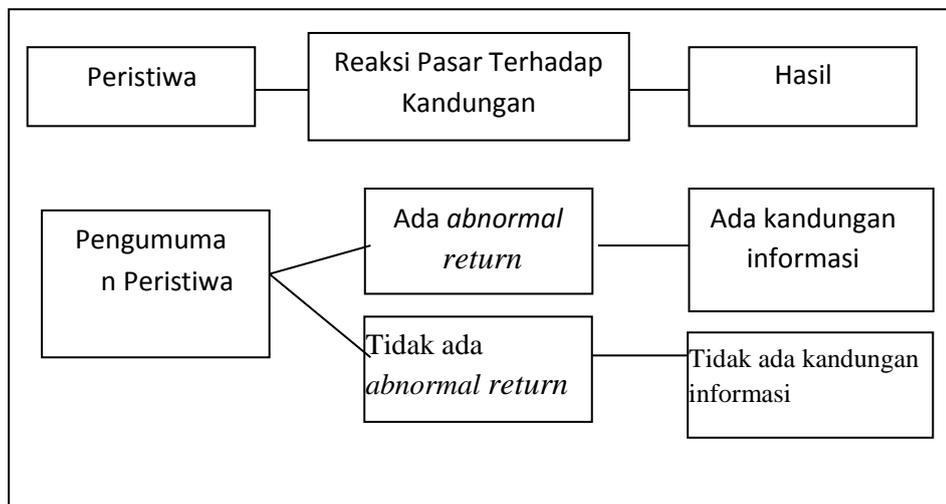
2.6 Event Study

Studi peristiwa (*event study*) merupakan studi yang mempelajari reaksi pasar terhadap suatu peristiwa (*event*) yang informasinya dipublikasikan sebagai suatu pengumuman. *Event study* dapat digunakan untuk menguji kandungan informasi (*information content*) dari suatu pengumuman dan dapat juga digunakan untuk menguji efisiensi pasar bentuk setengah kuat. Reaksi dapat diukur dengan menggunakan *return* sebagai nilai perubahan harga atau dengan menggunakan *abnormal return*. Jika didapatkan *abnormal return*, maka dapat dikatakan bahwa suatu pengumuman yang mempunyai kandungan informasi akan memberikan *abnormal return* kepada pasar. Sebaliknya, yang tidak mengandung informasi tidak memberikan *abnormal return* kepada pasar (Jogiyanto, 2013:586).

Menurut Hartono (2013) studi peristiwa (*event study*) merupakan studi yang mempelajari reaksi pasar terhadap suatu peristiwa (*event*) yang informasinya dipublikasikan sebagai suatu pengumuman. Studi peristiwa dapat digunakan untuk menguji kandungan informasi dari suatu pengumuman yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi pasar bentuk setengah kuat. Jika pasar bereaksi cepat terhadap informasi yang telah dipublikasikan maka pasar tersebut dikatakan pasar efisien.

Pengujian kandungan informasi dan pengujian efisiensi pasar bentuk setengah kuat merupakan dua pengujian yang berbeda. Pengujian kandungan informasi dimaksudkan untuk melihat reaksi dari suatu pengumuman. Jika pengumuman mengandung informasi (*information content*), maka diharapkan pasar akan bereaksi pada waktu pengumuman tersebut diterima oleh pasar. Reaksi ini dapat diukur dengan menggunakan *abnormal return*. Jika digunakan *abnormal return*, maka dapat dikatakan bahwa suatu pengumuman yang mempunyai kandungan informasi akan memberikan *abnormal return* kepada pasar. Sebaliknya yang tidak mengandung informasi tidak akan memberikan *abnormal return* kepada pasar.

Gambar 2.1 Kandungan Informasi Suatu Pengumuman Peristiwa



Sumber: Hartono, 2013.

Pengujian kandungan informasi hanya menguji reaksi dari pasar, tetapi tidak menguji seberapa cepat pasar itu bereaksi. Jika pengujian melibatkan kecepatan reaksi dari pasar untuk menyerap informasi yang diumumkan, maka pengujian ini merupakan pengujian efisiensi pasar secara informasi (*informationally efficient market*) bentuk setengah kuat. Pasar dikatakan efisien bentuk setengah kuat jika investor bereaksi dengan cepat (*quickly*) untuk menyerap *abnormal return* untuk menuju harga keseimbangan baru. Jika investor menyerap *abnormal return* dengan lambat, maka pasar dikatakan tidak efisien bentuk setengah kuat secara informasi.

Dalam *event study* dikenal istilah *event window* (jendela peristiwa)/*event date* (tanggal peristiwa) dan *estimation period* (periode estimasi). Periode peristiwa disebut juga dengan periode pengamatan/jendela peristiwa (*event window*) mempunyai panjang yang bervariasi, lama dari jendela yang umumnya digunakan berkisar 3 hari – 121 hari untuk data harian.

2.7 Abnormal Return

Abnormal *return* merupakan selisih antara *return* sesungguhnya/actual/realisasi yang terjadi dengan *return* ekspektasi. *Return* actual merupakan *return* yang terjadi pada waktu ke-t yang merupakan selisih harga sekarang relatif terhadap harga sebelumnya. *Return* ekspektasi merupakan *return* yang harus diestimasi (Halim, 2015:89).

Abnormal return merupakan selisih antara *return* realisasi (*actual return*) dan *return* ekspektasi (*expected return*). Selisih dari kedua *return* dapat berupa selisih positif dan selisih negatif (Wistawan dan Widanaputra, 2013). Penelitian ini menggunakan model yang disesuaikan-pasar yaitu *market model*. *Abnormal return* merupakan selisih antara tingkat keuntungan yang sebenarnya (*actual return*) dengan tingkat keuntungan yang diharapkan (*expected return*).

Berkaitan dengan peristiwa pemecahan saham, apabila terjadi *abnormal return* yang positif setelah pemecahan saham dapat memberikan keuntungan diatas normal pada investor dan sebaliknya jika terdapat *abnormal return* yang negatif menunjukkan bahwa keuntungan yang diperoleh dibawah normal. Uji efisiensi pasar modal yaitu dengan menganalisis *return* yang tidak normal (*abnormal return*) yang terjadi. *Abnormal return* merupakan kelebihan dari *return* yang sesungguhnya terjadi terhadap *return* normal. Studi peristiwa merupakan analisis *return* tidak normal (*abnormal return*) dari sekuritas yang mungkin terjadi disekitar pengumuman dari suatu peristiwa.

Dengan demikian langkah-langkah menghitung *Abnormal Return* saham sebagai berikut :

2.7.1 Return

Seorang investor selalu mengharapkan adanya *return* atau keuntungan dalam investasinya. *Return* saham adalah tingkat keuntungan yang dinikmati oleh pemodal atas suatu investasi yang dilakukannya (Ang,1997). Komponen suatu *return* terdiri dari dua jenis yaitu *current income* (pendapatan lancar) dan *capital gain* (keuntungan selisih harga). *Current income* adalah keuntungan yang

diperoleh melalui pembayaran bersifat periodik seperti pembayaran bunga deposito, bunga obligasi, dividen dan sebagainya.

Disebut pendapatan lancar maksudnya adalah keuntungan yang diterima biasanya dalam bentuk kas atau setara kas, sehingga dapat diuangkan dengan cepat. Misalnya kupon bunga obligasi yang membayar bunga dalam bentuk giro/cek, yang tinggal diuangkan, demikian juga dividen saham, yaitu dibayarkan dalam bentuk saham, yang dikonversi menjadi uang kas dengan cara menjual saham yang diterimanya (Ang, 1997). Komponen yang kedua dari *return* adalah *capital gain*, yaitu keuntungan yang diterima karena adanya selisih harga jual dan harga beli suatu instrument investasi.

Capital gain sangat tergantung dari harga pasar instrument investasi yang bersangkutan, yang berarti bahwa instrument investasi tersebut habis diperdagangkan di pasar, karena dengan adanya perubahan perdagangan maka akan timbul perubahan. *Return* dapat berupa *return* realisasi yang sudah terjadi atau *return* ekspektasi yang belum terjadi yang diharapkan akan terjadi di masa mendatang. *Return* realisasi (*realized return*) merupakan *return* yang telah terjadi dan dihitung berdasarkan data historis.

Return realisasi ini perlu dihitung karena dapat dijadikan alat ukur untuk menentukan *return* ekspektasi di masa mendatang. *Return* sesungguhnya merupakan *return* yang terjadi pada waktu ke-t yang merupakan selisih harga sekarang relatif terhadap harga sebelumnya. *Return* saham ($R_{i,t}$) sesungguhnya diperoleh dari harga saham harian sekuritas i pada periode t ($P_{i,t}$) dikurangi harga saham harian sekuritas i pada periode $t-1$ ($P_{i,t-1}$), dibagi harga saham harian sekuritas i pada periode $t-1$ ($P_{i,t-1}$). Lebih jelasnya dapat diformulasikan, sebagai berikut (Jogiyanto, 2008):

a. Menghitung *Return* saham sesungguhnya

$$R_{it} = \frac{P_{i,t} - P_{i,t-1}}{P_{i,t-1}}$$

$R_{i,t}$: *Return* saham harian sekuritas i pada periode t $P_{i,t}$,

$P_{i,t}$: Harga saham harian sekuritas i pada periode t

$P_{i,t-1}$: Harga saham harian sekuritas i pada periode $t-1$

2.7.2 Return pasar

Return indeks pasar adalah selisih antara indeks pasar penutupan hari ini dengan hari sebelumnya dibagi dengan indeks pasar penutupan hari sebelumnya. (Hartono,2008).

Menghitung *return* pasar harian. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R_{mt} = \frac{IHS_{it} - IHS_{it-1}}{IHS_{it-1}}$$

Keterangan :

R_{mt} = *Return* pasar pada hari t

IHS_{it} = Indeks harga saham gabungan pada hari t

2.7.3 Expected Return

Expected return saham merupakan *return* yang diharapkan oleh para investor atas investasinya. *Expected return* perlu di estimasi agar dapat memperoleh yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Menurut Jogiyanto (2008) terdapat tiga model dalam mengestimasi *Expected Return*, yaitu sebagai berikut:

a. Mean-adjusted Model

Model disesuaikan rata-rata (Mean-adjusted Model) menganggap bahwa *return* ekspektasi yang bernilai konstan sama dengan rata-rata *return* realisasi sebelumnya selama periode estimasi (estimation period). Periode estimasi (estimation period) umumnya merupakan periode sebelum periode peristiwa. Periode peristiwa (event period) disebut juga periode pengamatan atau jendela peristiwa (event period).

$$E[R_i, t] = \frac{\sum_{j=t_1}^{t_2} R_{i,j}}{t}$$

Keterangan:

$E[R_i, t]$: Expected *return* sekuritas ke-i pada periode peristiwa ke-t

$R_{i,j}$: *Return* realisasi sekuritas ke-i pada periode estimasi ke-j

T : Lamanya periode estimasi, yaitu dari t_1 sampai dengan t_2

Periode estimasi (*estimation period*) umumnya merupakan periode sebelum periode peristiwa. Periode peristiwa (*event period*) disebut juga periode pengamatan atau jendela peristiwa (*event period*).

b. *Market Model*

Perhitungan expected *return* dengan model pasar (Market Model) dilakukan dengan dua tahap, yaitu pertama membentuk model ekspektasi dengan menggunakan data realisasi selama periode estimasi, dan kedua menggunakan model ekspektasi tersebut untuk mengestimasi expected *return* di periode jendela. Model ekspektasi dapat dibentuk dengan menggunakan teknik regresi OLS (Ordinary Least Square).

$$R_{i,j} = \alpha_i + \beta_i \cdot RM_j + e_{i,j}$$

Keterangan:

$R_{i,j}$: *Return* realisasi sekuritas ke-i pada periode estimasi ke-j

α_i : Intercept untuk sekuritas ke-i

β_i : Koefisien slope yang merupakan Beta dari sekuritas ke-i RM_j : *Return* indeks pasar pada periode estimasi ke-j

$e_{i,j}$: Kesalahan residu sekuritas ke-i pada periode estimasi ke-j

c. Market-adjusted Model

Model disesuaikan pasar (Market-adjusted Model) menganggap bahwa penduga yang terbaik untuk mengestimasi *return* suatu sekuritas adalah *return* indeks pasar pada saat tersebut. Dengan menggunakan model ini, maka tidak perlu menggunakan periode estimasi untuk membentuk model estimasi karena *return* sekuritas yang diestimasi adalah sama dengan *return* indeks pasar. Dalam penelitian ini, *expected return* dihitung dengan menggunakan Market-adjusted Model, karena model ini mengestimasi *return* sekuritas sebesar *return* indeks pasarnya sehingga tidak perlu menggunakan periode estimasi. Hal ini dilakukan untuk meyakinkan peneliti bahwa reaksi yang terjadi adalah akibat dari peristiwa yang diamati dan bukan karena peristiwa lain yang bisa mempengaruhi peristiwa yang akan diamati tersebut.

$$E[R_{i,t}] = R_{M,i,t}$$

Keterangan :

$E[R_{i,t}]$: *Expected return* sekuritas ke-i pada periode peristiwa ke-t

$R_{M,i,t}$: *Return* pasar *dari* sekuritas ke-i pada periode peristiwa ke-t

Dalam penelitian ini, *expected return* dihitung dengan menggunakan Market-adjusted Model karena model ini mengestimasi *return* sekuritas sebesar *return* indeks pasarnya sehingga tidak perlu menggunakan periode estimasi. Hal ini dilakukan untuk meyakinkan peneliti bahwa reaksi yang terjadi adalah akibat dari peristiwa yang diamati dan bukan karena peristiwa lain yang bisa mempengaruhi peristiwa yang akan diamati tersebut.

Sedangkan *return* ekspektasian atau *return* harapan merupakan *return* yang diharapkan investor. (Jogiyanto, 2013:609).

$$E(R_{it}) = R_{mt}$$

$E(R_{it})$ = *Return* saham yang diharapkan

R_{mt} = *Return* pasar pada periode t

2.7.4 Menghitung *Abnormal Return*

$$AR_{it} = R_{it} - E(R_{it})$$

Dimana :

AR_{it} : *return* tidak normal (*abnormal return*) saham i pada periode peristiwa ke- t

R_{it} : *return* sesungguhnya (*actual return*) yang terjadi untuk saham ke i pada periode peristiwa ke- t .

$E(R_{it})$: *expected return* saham ke i untuk periode peristiwa ke- t .

2.8 *Trading Volume Activity (TVA)*

Besar kecilnya perubahan rata-rata TVA antara sebelum dan sesudah pemecahan saham merupakan ukuran besar kecilnya akibat yang ditimbulkan oleh adanya *stock split* terhadap volume perdagangan saham (Azhar *et al*, 2013). Hal ini berkaitan dengan *trading range theory* yang menjelaskan bahwa pemecahan saham dilakukan untuk menjaga rentang harga saham tidak terlalu tinggi dan diharapkan meningkatkan likuiditas transaksi saham (Wisatawan dan Widanaputra, 2013).

Hernoyo (2013) menjelaskan bahwa aktivitas volume perdagangan saham dapat diukur dengan melihat indikator *Trading Volume Activity (TVA)*. TVA merupakan perbandingan antara jumlah lembar saham yang diperdagangkan pada waktu tertentu dengan jumlah lembar saham yang beredar pada waktu tertentu (Pramana & Mawardi, 2012). Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung *trading volume activity*, yaitu (Pramana & Mawardi, 2012).

$$\text{TVA}_{i,t} = \frac{\sum \text{saham } i \text{ yang di perdagangan pada hari } t}{\sum \text{saham } i \text{ yang beredar pada hari } t}$$

Keterangan :

TVA : *Trading Volume Activity*

i : Nama Perusahaan

t : Periode waktu Tertentu

2.9 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

NO	Judul / Nama Penulis	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
1	Analisis reaksi pasar terhadap pengumuman <i>Stock split</i> pada perusahaan <i>Go Public</i> di BEI (Anissa Nurlia, Irni Yunita) 2014	<i>Abnormal Return</i> , <i>CAR</i> , <i>TVA</i> , <i>Bid Ask Spread</i>	Uji statistic deskriptif dan uji normalitas	1.terdapat perbedaan yang signifikan antara abnormal <i>return</i> sebelum dan sesudah <i>stock split</i> , 2. terdapat perbedaan yang signifikan antara TVA sebelum dan sesudah <i>stock split</i> , 3. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Bid ask spread sebelum dan sesudah <i>stock split</i> , 4. Terdapat pergerakan car yang negative dan signifikan setelah <i>stock split</i> .
2	Analisis perbedaan bid ask spread dan abnormal <i>return</i> sebagai dampak pengumuman <i>stock split</i> (I gusti ayu , I dewi nyoman) 2014	<i>Abnormal Return</i> , <i>bid ask spread</i>	<i>Paired Sample t-Test</i>	Terdapat perbedaan signifikan antara bid-ask spread sebelum dan sesudah pengumuman pemecahan saham. Hal yang sama juga

				ditunjukkan oleh variabel abnormal <i>return</i> saham.
3	Analisis trading volume activity dan average abnormal <i>return</i> sebelum dan sesudah melakukan pemecahan saham (<i>stock split</i>) pada perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia. (Anita Tri Utami) 2017	<i>Abnormal return</i> , <i>tva</i>	Uji Wilcoxon	1. Terdapat perbedaan trading volume activity sebelum dan sesudah pengumuman <i>stock split</i> . 2. Terdapat perbedaan abnormal <i>return</i> sebelum dan sesudah pengumuman <i>stock split</i>
4	Pengaruh pengumuman <i>stock split</i> terhadap <i>return</i> saham, abnormal <i>return</i> dan trading volume activity. (Lukianto dan Lucio) 2016	<i>Return</i> saham, abnormal <i>return</i> , <i>tva</i>	Uji t-test	1. <i>stock split</i> tidak mempengaruhi <i>return</i> saham. 2. Terdapat pengaruh signifikan pada abnormal <i>return</i> dan <i>tva</i>
5	Reaksi pasar terhadap pengumuman <i>stock split</i> tahun 2016. (Najmy dan Nadia) 2017.	Abnormal <i>return</i> , <i>tva</i> , bid ask spread, security <i>return</i> variability	<i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i> , <i>Wilcoxon Signed Ranks Test</i>)	1. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara abnormal <i>return</i> sebelum dan sesudah <i>stock split</i> . 2. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara TVA sebelum dan sesudah <i>stock</i>

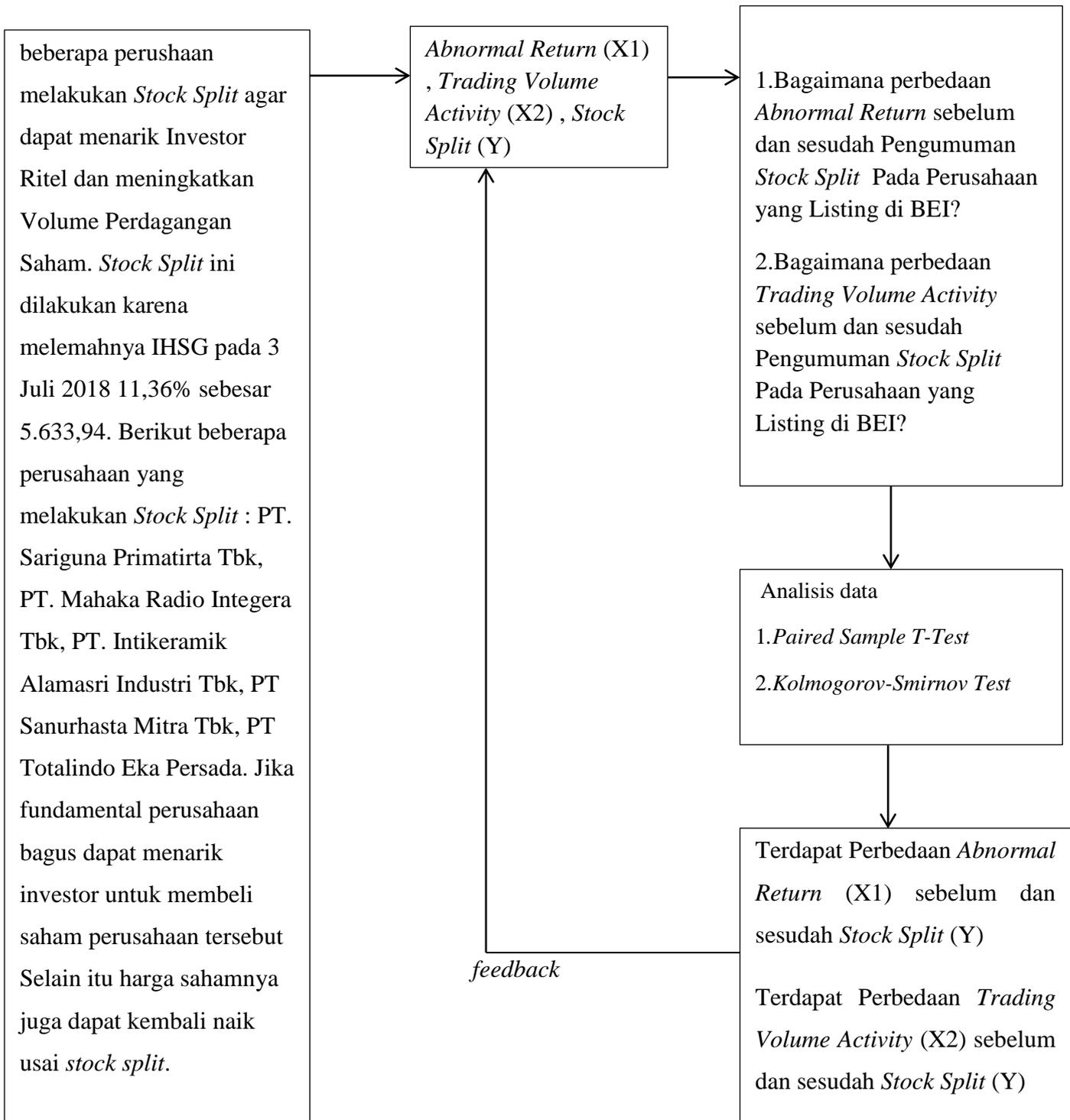
				<p><i>split</i>,3. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Bid ask spread sebelum dan sesudah <i>stock split</i>, 4. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Security <i>return</i> variability sebelum dan sesudah <i>stock split</i></p>
--	--	--	--	--

Sumber : berbagai penelitian terdahulu

2.10 Kerangka pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. (Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60)

Gambar 2.2 Konsep Kerangka Pemikiran



2.11 Pengembangan Hipotesis

2.11.1 Perbedaan *Abnormal Return* terhadap *Stock split*

Abnormal return positif artinya tingkat keuntungan yang sebenarnya terjadi lebih besar dari tingkat keuntungan yang diharapkan. Sedangkan *abnormal return* negatif berarti tingkat keuntungan yang sebenarnya terjadi lebih kecil dari tingkat keuntungan yang diharapkan. Para investor tentunya mengharapkan *return* yang akan diterima proporsional dengan pengorbanan yang dikeluarkan, akan tetapi dalam prakteknya tidaklah selalu demikian. Seringkali investor dihadapkan pada kenyataan di mana *return* yang diharapkan tidak sesuai dengan *return* yang diterimanya. Reaksi pasar tersebut ditunjukkan dengan adanya perubahan harga sekuritas yang bersangkutan, reaksi ini dapat diukur dengan *return* sebagai nilai perubahan harga atau dengan menggunakan *abnormal return*. Adanya pengumuman *stock split* membuat harga nominal saham menjadi rendah, nilai nominal saham yang rendah diikuti dengan harga saham yang rendah pula.

Menurut penelitian Anisa Nurlia Dan Irni (2014) menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara *Abnormal Return* sebelum dan sesudah *Stock split*. Sejalan dengan penelitian tersebut menurut Anita Tri Utami (2017) , terdapat perbedaan *abnormal return* sebelum dan sesudah *Stock Split*. Dari uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat perbedaan *Abnormal Return* sebelum dan sesudah *Stock Split*

2.11.2 Perbedaan *Trading Volume Activity* terhadap *Stock split*

Harga pasar saham terlalu tinggi, maka akan mengurangi kemampuan investor untuk membelinya. Diadakan peristiwa pemecahan saham (*stock split*) untuk mengantisipasi masalah tersebut, adanya *stock split* diharapkan harga pasar saham mudah dijangkau oleh investor sehingga banyak saham yang dapat diperjualbelikan. Banyaknya saham yang diperjualbelikan di BEI akan membuat *trading volume activity* meningkat sehingga saham perusahaan tersebut menjadi likuid.

Volume perdagangan saham bagi investor merupakan alat yang dipakai untuk melihat pasar bereaksi terhadap fenomena atau informasi yang berhubungan dengan suatu saham perusahaan.

Volume perdagangan saham akan menunjukkan perbandingan semua saham yang terjual dengan semua saham yang diedarkan selama jangka waktu tertentu (Lindrianasari, 2009:52). Volume saham akan menunjukkan jumlah perputaran saham yang diperdagangkan dalam periode waktu tertentu oleh suatu perusahaan. Saham yang volume perdagangan tinggi menghasilkan *return* saham yang tinggi (Chordia *et al.*, 2000). Cheng *et al.*, (2001) menyatakan volume perdagangan tidak signifikan mempengaruhi *return* saham sementara penelitian Gong *et al.*, (2001) melakukan penelitian menunjukkan volume perdagangan ada pengaruh terhadap *return* saham. Indikator yang digunakan untuk menggambarkan reaksi pasar terhadap suatu informasi yang terkait dengan suatu saham dihitung dengan menggunakan *Trading Volume Activity* (TVA). Volume perdagangan saham merupakan proksi TVA.

Menurut Penelitian berbeda dari Anita Tri utami (2017) menyatakan bahwa terdapat perbedaan *Trading Volume Activity* sebelum dan sesudah *Stock split*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lukianto dan Lucio (2016) menyatakan bahwa terdapat perbedaan volume perdagangan saham. Dari uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Terdapat perbedaan *Trading Volume Activity* sebelum dan sesudah *Stock Split*

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konflik Kerja

2.1.1 Pengertian Konflik

Menurut Malayu Hasibuan (2013, p.199), konflik adalah suatu persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dalam hal – hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau ketegangan baik intra individu maupun interentitas social seperti individu, kelompok ataupun organisasi. Anantan (2009, p.60-61), konflik adalah suatu kompetisi yang terjadi dalam suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan, antar bagian, antar unit kerja, para manajer yang bersaing dan berkonflik untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan. Selain itu mengutarakan bahwa konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih mendorong seseorang untuk melakukan dua tau lebih kegiatan yang saling bertentangan. Bila tidak dikendalikan secara baik akan menimbulkan perpecahan di antara individu yang ada dalam perusahaan.

Moorhead, Griffin, (2010, p.182), menyatakan bahwa konsekuensi final dari struktur peran yang lemah adalah kelebihan beban kerja (peran) yang terjadi ketika ekspektasi untuk peran tersebut melampaui kemampuan individual. Ketika seorang manajer memberikan beberapa tugas besar kepada seorang karyawan sekaligus sambil meningkatkan beban kerja regular orang tersebut, karywan tersebut mungkin akan mengalami beberapa kelebihan beban kerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa konflik adalah suatu persaingan kurang sehat dalam hal ketidakcocokan, ketidaksetujuan antar individu atau organisasi untuk bersaing, berkompetisi, dan bertentangan.

2.1.2 Jenis Konflik

Wirawan (2013, p.55) menetapkan ada 2 jenis konflik, antara lain :

1. Konflik personal

Konflik yang terjadi dalam diri seorang individu karena harus memilih dari sejumlah alternatif pilihan yang ada atau karena mempunyai kepribadian ganda.

2. Konflik interpersonal

Konflik yang terjadi di dalam suatu organisasi atau konflik di tempat kerja. Konflik yang terjadi diantara mereka yang bekerja untuk suatu organisasi profit atau nonprofit. Konflik interpersonal adalah konflik pada suatu organisasi diantara pihak-pihak yang terlibat konflik dan saling tergantung dalam melaksanakan pekerjaann untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Jenis-Jenis Konflik Berdasarkan Akibat

Menurut Ivancevich (2009, p.43), beberapa bentuk konflik berdasarkan akibatnya terhadap perusahaan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Konflik fungsional (*functional conflict*), adalah konfrontasi antarkelompok yang dapat meningkatkan dan menguntungkan kinerja organisasi. Konflik fungsional dapat meningkatkan kesadaran organisasi akan masalah-masalah yang harus diatasi, mendorong pencarian solusi-solusi secara lebih luas dan lebih produktif, dan lazimnya memfasilitasi perubahan yang positif, adaptif dan inovatif.
2. Konflik disfungsional (*dysfunctional conflict*), adalah setiap konfrontasi atau interaksi antarkelompok yang membahayakan organisasi atau menghambat organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Manajemen harus mencari cara untuk menghilangkan konflik disfungsional.

2.1.4 Indikator Konflik

Menurut Fitriana (2013, p.192), indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

2. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

4. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

5. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman Sedarmayanti (2012, p.21), memaparkan bahwa lingkungan kerja terbagi atas 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik yang mana semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara

langsung maupun tidak langsung, meliputi perlengkapan kerja dan kondisi kantor dan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, meliputi hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, sehingga lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Wursanto (2009, p.269) lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Sedarmayanti (2011, p.31), dalam lingkungan kerja non fisik maka membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan perlu dilakukan karena saling membutuhkan dan hal tersebut menjadi peran paling penting. Hal tersebut sangat berdasar karena hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah keadaan sekitar tempat kerja secara non fisik yang artinya tidak dapat terlihat namun dapat dirasakan pengaruhnya yang dapat mempengaruhi hubungan dengan rekan kerja dan juga memegang peranan penting terhadap kualitas hasil kinerja karyawan.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014, p.61), mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Menurut Sunyoto (2012, p.43) secara filosfi kinerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, kinerja tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama kinerja berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan seiap sumber yang digunakan.

Dalam Priansa (2014) menurut Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan Rivai dan Sagala (2009, p.548) kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas untuk perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Menurut Ivancevich et al (2009, p.261), Penilaian terhadap kinerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka beberapa dimensi atau criteria yang perlu mendapat perhatian adalah :

1. *Quantity of work* adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work* adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Knowledge of job* adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Personal qualities* adalah menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.
5. *Cooperation* adalah kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* adalah kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan
7. *Initiative* adalah semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2011, p.11), indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

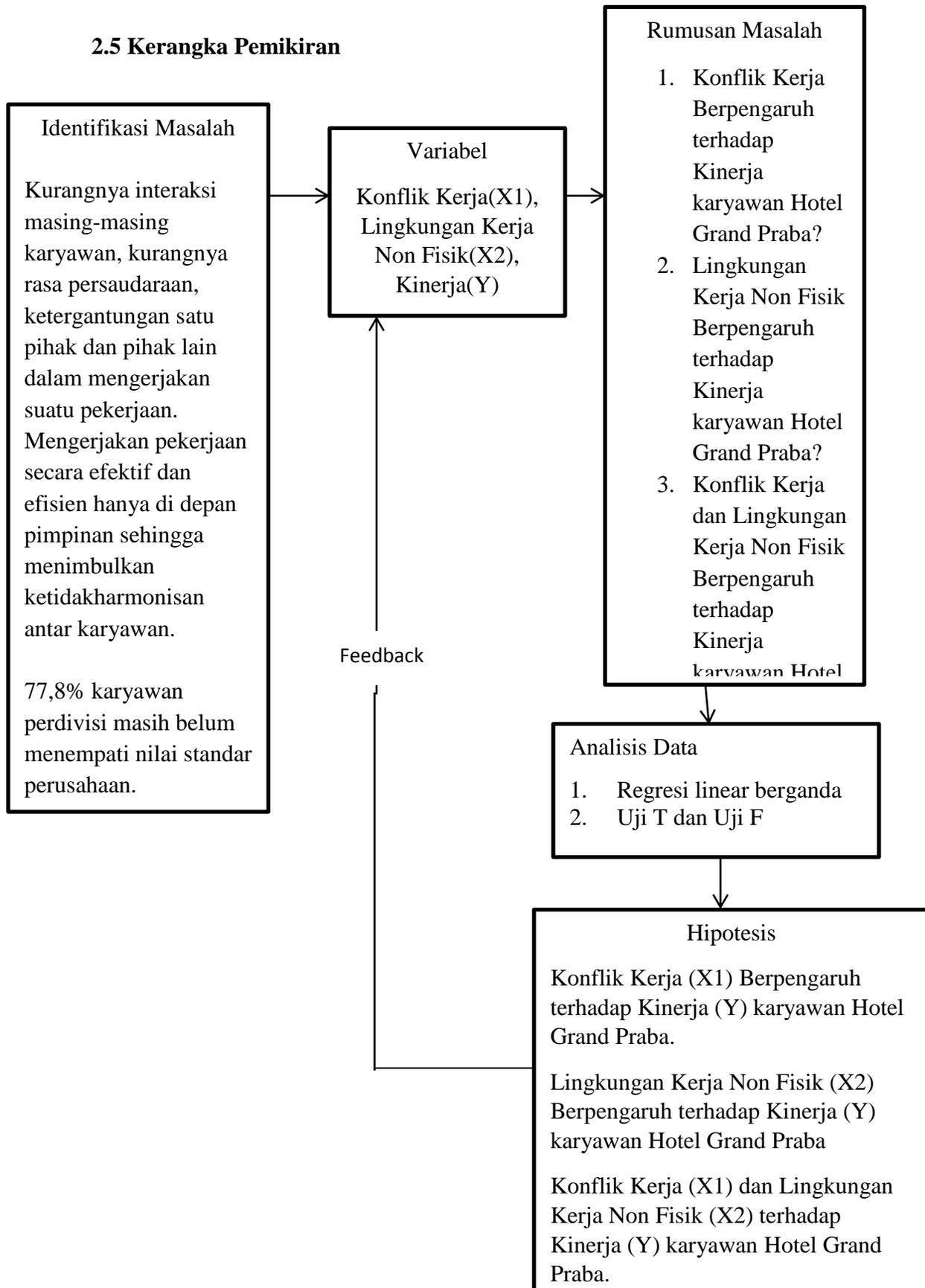
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
----	---------------	------------------	----------	---------------	------------------

1	Ferry Setiawan dan A.A. Sg. Kartika Dewi (2014)	PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT ANUGRAH	kompensasi (X1) , Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Berkat Anugrah. Dan Diantara kompensasi dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang dominan adalah variabel kompensasi dimana variabel kompensasi memiliki nilai standardized coefficients beta sebesar 0,537 lebih besar dari pada lingkungan kerja.
---	---	--	--	----------------------------------	--

2	Eko Yuliawan (2012)	PENGARUH STRES KERJA dan KONFLIK TERHADAP KINERJA PADA PT. PINDAD BANDUNG	Stres Kerja (X1) , Konflik (X2) dan Kinerja (X3)	Regresi linear berganda	Atas dasar perhitungan tersebut dapat dikemukakan bahwa stres kerja (X ₁) akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 13.2% dan konflik (X ₂) akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 8.9% serta stres kerja dan konflik (X ₁ X ₂) akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 13.1%
---	------------------------	---	--	----------------------------	---

3	Elfa Rosyidah dan Kasnowo (2018)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MITRA KEMAS PAPERINDO	Lingkungan Kerja(X1), Konflik (X2) , Motivasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linear berganda	variabel variabel lingkungan kerja, konflik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Dan uji dominan menunjukkan bahwa variabel konflik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Kemas Paperindo dibandingkan dengan variabel motivasi dan lingkungan kerja.
---	----------------------------------	---	---	-------------------------	---

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017, p.44), hipotesis berupa pertanyaan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpan dari kebenaran. Kaitan dengan pernyataan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesisnya :

1. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba

Konflik yang terjadi di dalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Menurut Malayu Hasibuan (2013, p.199), konflik adalah suatu persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dalam hal – hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau ketegangan baik intra individu maupun interentitas social seperti individu, kelompok ataupun organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eko Yuliawan (2012) hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik dengan Kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi konflik maka kinerja karyawan rendah.

H1 : Konflik Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Praba

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang tidak mempunyai fisik dan dapat mempengaruhi kegiatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedamayanti (2011, p.26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang

terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Eldaa Cintia (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik juga kinerja karyawannya.

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba

3. Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba

Apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Terlepas dari faktor yang melatarbelakngi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu atau kelompok saling bermusuhan dapat berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi. Menurut Kiruja dan Elegwa (2013, p.4) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elfa Rosyidah dan Kasnowo (2018) hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi konflik maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

H3 : Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018) kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Menurut Sugiyono (2017) judul *Asosiatif* adalah judul penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Asosiatif* yaitu berbentuk penelitian dengan menggunakan dua variabel yang dihubungkan. Metode *Asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel *independent* (bebas) yaitu Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan variabel *dependent* yaitu Kinerja (Y).

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam penelitian ini data primer adalah jawaban atas pertanyaan yang dijawab oleh responden dengan membagikan kuisisioner kepada karyawan Hotel Grand Praba.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner. Penyebaran kuisisioner dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan langsung kuisisioner yang berisi pertanyaan kepada karyawan Hotel Grand Praba. Pengukuran teknik ini menggunakan skala likert. Penyebaran kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuisisioner yang berisi tentang pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini yang dimaksud responden adalah karyawan Hotel Grand Praba. Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert, kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner pilihan dimana setiap item pertanyaan beserta jawaban.

Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu :

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | = Sangat Setuju | Skor 5 |
| 2. S | = Setuju | Skor 4 |
| 3. KS | = Kurang Setuju | Skor 3 |
| 4. TS | = Tidak Setuju | Skor 2 |
| 5. STS | = Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2011), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah semua karyawan Hotel Grand Praba yang berjumlah 41 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Anwar Sanusi (2011) Sampel sesuatu yang dijadikan kesatuan yang akan dipilih. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Jadi yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 karyawan , dengan menggunakan Sampling Sensus atau Sampling Total dimana menurut Sugiyono (2017) sampling sensus atau sampling total yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas

Menurut Anwar Sanusi (2011), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2).

3.5.2 Variabel Terikat

Menurut Anwar Sanusi (2011), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasi Variabel

Definisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Konflik Kerja (X1)	Menurut Malayu Hasibuan (2013, p.199), konflik adalah suatu persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dalam hal – hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau ketegangan baik intra individu maupun interentitas social seperti individu, kelompok ataupun organisasi.	Konflik dalam penelitian ini merupakan konflik yang dirasakan karyawan Hotel Grand Praba pada saat bekerja.	1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan dalam persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja 5.kesalahan dalam afeksi Fitriana (2013, p.192)	Interval

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	darmayanti (2013, p.31) mendefinisikan keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	Lingkungan Kerja Non Fisik dalam penelitian ini merupakan Lingkungan Non Fisik yang dirasakan karyawan Hotel Grand Praba	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan karyawan 3. Kerjasama antar karyawan Siagian (2014, p.61)	Interval
Kinerja (Y)	Menurut Bangun (2012, p.231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang, berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan.	Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan kinerja yang dapat dicapai karyawan Hotel Grand Praba.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja Simanjuntak (2011, p.11)	Interval

3.7 Pengujian Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *product moment* antara skor item dengan skor total. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

Kriteria pengujian :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima
Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS 20
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Nilai alpha minimum 0,6 untuk syarat diterimanya reliabilitas, sedangkan jika kurang dari 0,6 tingkat reliabilitas dikategorikan kurang baik. Untuk memenuhi kriteria sebagai instrument penelitian yang valid dan reliabel, kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini diuji validitasnya (kesasihan) dan reliabilitas (keandalan) dengan menggunakan komputer program *SPSS for windows*.

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah satu benar. Dalam penelitian ini model yang digunakan adalah regresi linear berganda, maka tujuan dilakukannya uji linearitas dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah analisis regresi linear berganda dapat dilakukan pada penelitian ini. Uji linearitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah *Compare Mean One-Way ANOVA* dengan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Model regresi berbentuk linear

H_a : Model regresi tidak berbentuk linear

Dalam pengambilan keputusan :

1. Jika Probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika Probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Regresi tersebut dilakukan dengan tujuan untuk menguji arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, yaitu nilai Y ketika semua variabel bebas = 0

b = Koefisien, yaitu perubahan nilai variabel terikat untuk perubahan nilai variabel bebas setiap satu satuan. Jika koefisien positif maka akan meningkatkan nilai variabel terikat dan jika koefisien negatif maka akan menurunkan nilai variabel terikat

X_1 = Konflik kerja

X_2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H₀ : Konflik Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H₁ : Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
2. Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

3.10.2 Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H₀ : Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H₁ : Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
2. Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

3.10.3 Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H₀ : Konflik dan Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H₁ : Konflik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.
2. Jika nilai F hitung $<$ nilai F tabel maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	25	61
Perempuan	16	39
Jumlah	41	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan Hotel Grand Praba yang menjadi responden didominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang karyawan atau 61%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 29 tahun	13	31,7
30 – 39 tahun	10	24,4
40 >	18	43,9

Total	41	100
-------	----	-----

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu > 40 tahun, artinya karyawan Hotel Grand Praba yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia > 40 tahun, yaitu sebanyak 18 orang karyawan atau 43,9 %.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	25	61
D3	9	22
S1	5	12,2
S2	2	4,9
Total	41	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan karyawan tertinggi yaitu SMA, artinya karyawan Hotel Grand Praba yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 25 orang karyawan atau 61%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban tentang variabel Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kinerja (Y) karyawan yang disebarkan kepada 41 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Konflik Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban
-----	------------	---------

		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya	15	36,6	18	43,9	5	12,2	3	7,3	0	0,0
2	Komunikasi antar karyawan terjalin dengan lancar	14	34,1	16	39,0	5	12,2	6	14,6	0	0,0
3	Tidak Pernah salah menyampaikan pesan kepada orang lain	16	39,0	20	48,8	5	12,2	5	12,2	0	0,0
4	Menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan	10	24,4	23	56,1	6	14,6	2	4,9	0	0,0
5	Merasa cocok antara tujuan da pribadi dengan perusahaan	11	26,8	19	46,3	11	26,8	0	0,0	0	0,0
6	Merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan	10	24,4	24	58,5	6	14,6	1	2,4	0	0,0
7	Penilaian yang berbeda dari atasan tidak merubah semangat kerja dan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi	15	36,6	20	48,8	5	12,2	1	2,4	0	0,0
8	Bersedia menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain	9	22,0	22	53,7	7	17,1	3	7,3	0	0,0

9	Ada ketergantungan tugas unit dengan unit kerja lain	11	26,8	24	58,5	6	14,6	0	0,0	0	0,0
10	Jika salah satu teman kerja tidak dapat masuk kerja, tetap semangat bekerja	16	39,0	17	41,5	7	17,1	1	2,4	0	0,0
11	Sering mendapatkan kritik dari karyawan lain ketika melakukan pekerjaan	15	36,6	18	43,9	5	12,2	3	7,3	0	0,0
12	Rekan kerja menciptakan suasana yang kurang nyaman saat bekerja	16	39,0	16	39,0	5	12,2	4	9,8	0	0,0

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu “Tidak Pernah salah menyampaikan pesan kepada orang lain”, kemudian pernyataan 10 yaitu “Jika salah satu teman kerja tidak dapat masuk kerja, tetap semangat bekerja”, dan pernyataan 12 yaitu “Rekan kerja menciptakan suasana yang kurang nyaman saat bekerja” sebanyak 16 orang atau 39,0%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu “Merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan” dan pernyataan 9 yaitu “Ada ketergantungan tugas unit dengan unit kerja lain” sebanyak 24 orang atau 58,5%. Jawaban kurang setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu “Merasa cocok antara tujuan da pribadi dengan perusahaan” sebanyak 11 orang atau 26,8%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu “Komunikasi antar karyawan terjalin dengan lancar” sebanyak 6 orang atau 14,6%. Jawaban sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Hubungan antar rekan kerja berjalan harmonis	16	39,0	16	39,0	5	12,2	4	9,8	0	0,0
2	Menjalin Hubungan tanpa membedakan antar karyawan	8	19,5	16	39,0	12	34,1	3	7,3	0	0,0
3	Atasan berinteraksi secara langsung terhadap karyawan	5	12,2	19	46,3	14	34,1	3	7,3	0	0,0
4	Atasan melakukan hubungan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan para karyawan	11	26,8	22	53,7	6	14,6	2	4,9	0	0,0
5	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik	6	14,6	20	48,8	12	29,3	3	7,3	0	0,0
6	Bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan lain	7	17,1	16	39,0	14	34,1	4	9,8	0	0,0
7	Mampu membina kerjasama dengan semua karyawan	9	22,0	15	36,6	15	36,6	2	4,9	0	0,0

8	Sering membatu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan	9	22,0	22	53,7	7	17,1	3	7,3	0,0	0,0
---	---	---	------	----	------	---	------	---	-----	-----	-----

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu “Hubungan antar rekan kerja berjalan harmonis” sebanyak 16 orang atau 39,0%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu “Atasan melakukan hubungan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan para karyawan” sebanyak 22 orang atau 53,7%. Jawaban kurang setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 7 yaitu “Mampu membina kerjasama dengan semua karyawan” sebanyak 15 orang atau 36,6%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu “Hubungan antar rekan kerja berjalan harmonis”, dan pernyataan 6 yaitu “Bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan lain” sebanyak 4 orang atau 9,8%. Jawaban sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan sangat cermat	17	41,5	15	36,6	9	22,0	0	0,0	0	0,0
2	Mampu mencapai standar kualitas sesuai ketentuan	17	41,5	16	39,0	8	19,5	0	0,0	0	0,0

	yang telah ditetapkan										
3	Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan	17	41,5	17	41,5	7	17,1	0	0,0	0	0,0
4	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	10	24,4	23	56,1	8	19,5	0	0,0	0	0,0
5	Tanggung jawab pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target unit kerja	14	34,1	15	36,6	12	29,3	0	0,0	0	0,0
6	Pekerjaan tambahan dapat diselesaikan sesuai dengan target unit kerja	13	31,7	18	43,9	9	22,0	1	2,4	0	0,0
7	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan	11	31,7	25	61,0	5	12,2	0	0,0	0	0,0
8	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	15	36,6	14	34,1	11	26,8	1	2,4	0	0,0

9	Tidak pernah menunda pekerjaan yang atasan berikan	16	39,0	17	41,5	7	17,1	1	2,4	0	0,0
10	Mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	12	29,3	21	51,2	8	19,5	0	0,0	0	0,0
11	Mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan	16	39,0	18	43,9	6	14,6	1	2,4	0	0,0
12	Berinisiatif untuk membantu rekan kerja apabila sedang memerlukan bantuan	10	24,4	21	51,2	10	24,4	0	0,0	0	0,0
13	Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja selesai	15	36,6	18	43,9	5	12,2	3	7,3	0	0,0
14	Bangga dan senantiasa memandang perusahaan secara positif disituasi apapun	15	36,6	16	39,0	4	9,8	6	14,6	0	0,0

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu “Mengerjakan suatu pekerjaan dengan sangat cermat”, pernyataan 2 yaitu “Mampu mencapai standar kualitas sesuai ketentuan yang telah ditetapkan” dan pernyataan 3 yaitu “Skill yang

dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan” sebanyak 17 orang atau 41,5%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 7 yaitu “Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah” sebanyak 25 orang atau 61,0%. Jawaban kurang setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu “Tanggung jawab pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target unit kerja” sebanyak 12 orang atau 29,3%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 14 yaitu “Bangga dan senantiasa memandang perusahaan secara positif disituasi apapun” sebanyak 6 orang atau 14,6%. Jawaban sangat tidak setuju tidak ada.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Proses pengujian Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Konflik Kerja (X1)

Pernyataan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,456	0,4438	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 2	0,533	0,4438	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 3	0,564	0,4438	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 4	0,530	0,4438	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid
Butir 5	0,734	0,4438	<i>r_{hitung}</i> > <i>r_{tabel}</i>	Valid

Butir 6	0,530	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,564	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,450	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,530	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,709	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,456	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,734	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Konflik Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,734 dan paling rendah 0,450. Dengan demikian seluruh item Konflik Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,494	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,732	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,596	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,626	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,542	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,732	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,691	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,563	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengembangan Karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,732 dan paling rendah 0,494. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,553	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,629	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,716	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,699	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,551	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,566	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,490	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,598	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,600	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,574	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,472	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,512	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,639	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,514	0,4438	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengembangan Karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,716 dan paling rendah 0,472. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 4.10
Interprestasi Nilai R

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Anwar Sanusi (2011)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach's	Koefisien r	Simpulan
Konflik Kerja (X1)	0,794	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,773	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0,842	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach' alpha variabel Konflik Kerja (X1) sebesar 0,794 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,773 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,842 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Konflik Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Karyawan	0,966	0,05	Sig>Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan	0,183	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat diartikan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Konflik Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.966 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho ditolak. Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.183 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho ditolak. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka Ho ditolak yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,877	1,140	Bebas gejala multikolieneritas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,877	1,140	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Konflik Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (Y) lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	26,293
Konflik Kerja (X1)	0,247
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,629

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 26,293 + 0,247 X1 + 0,629 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 26,293 satu satuan jika jumlah variabel Konflik Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Konflik Kerja (X1)

Jika jumlah Konflik Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,247 satu satuan.

c. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Jika jumlah Lingkungan Kerja Non Fisik naik satu satuan maka Kinerja (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,629 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,629.

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	R Squares (koefisien determinasi)
Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,532 ^a	0,283

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0.283 artinya variabel Konflik Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 28,3% dan sisanya 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Konflik Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kinerja (Y) karyawan adalah positif artinya jika Konflik Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,019	0,05	Sig<alpha	2,458	1,684	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,001	0,05	Sig<alpha	3,508	1,684	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak
---------------------------------	-------	------	-----------	-------	-------	--------------------------	------------

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

1. Konflik Kerja (X1) Berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada variabel Konflik Kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,458 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=41-2=39$) adalah 1,684 jadi $t_{hitung} (2,458) > t_{tabel} (1,684)$ dan nilai sig ($0,019$) < alpha ($0,05$) dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima sehingga diartikan bahwa Konflik Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan Hotel Grand Praba.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,508 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df ($df=41-2=39$) adalah 1,684 jadi $t_{hitung} (3,508) > t_{tabel} (1,684)$ dan nilai sig ($0,001$) < alpha ($0,05$) dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima sehingga diartikankan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Hotel Grand Praba.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data uji F diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik	7,504	3,24	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,002	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak

(X2)							
------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Konflik Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 2 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 41. Jadi derajat kebebasan pembilang $2 - 1 = 1$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $41 - 2 = 39$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh Ftabel sebesar 3,24 dan Fhitung 7,504.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh Fhitung sebesar 7,504 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,24 dengan demikian Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak, dan Ha diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,002 yaitu < 0,05 maka keputusannya juga Ho ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Konflik Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Hotel Grand Praba.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Konflik Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) karyawan pada Hotel Grand Praba. Artinya jika Konflik Kerja pada perusahaan ditangani dengan baik maka Kinerja karyawan Hotel Grand Praba akan meningkat. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus menangani konflik kerja dengan tepat.

Hasil penelitian ini konsisten seperti yang dilakukan oleh Eko Yuliawan (2011), menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja. Konflik adalah suatu persaingan kurang sehat dalam hal ketidakcocokan, ketidaksetujuan antar individu atau organisasi untuk bersaing, berkompetisi, dan bertentangan. Selain itu mengutarakan bahwa konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih mendorong seseorang untuk melakukan dua tau lebih kegiatan yang saling bertentangan. Bila tidak dikendalikan secara baik akan menimbulkan perpecahan di antara individu yang ada dalam perusahaan dan dapat mengganggu jalannya aktivitas karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) karyawan Hotel Grand Praba, artinya jika lingkungan kerja non fisik pada perusahaan diperhatikan dengan baik maka kinerja karyawan Hotel Grand Praba akan meningkat. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih mengenai lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten seperti yang dilakukan oleh Fitria Noorainy (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang memegang peranan penting terhadap kualitas hasil kinerja karyawan dan mampu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan antara atasan dengan bawahan dan rekan kerja setingkat. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat menciptakan hubungan yang baik juga antar karyawan dan antar karyawan dengan atasan yang mampu meningkatkan mutu kinerja karena hubungan berjalan dengan harmonis.

4.6.3 Pengaruh Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian bahwa Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan Hotel Grand Praba. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya jika konflik kerja dan lingkungan kerja non fisik dapat ditangani dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Praba. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapat kinerja yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus menagani konflik kerja yang terjadi agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang diterima karyawan, perusahaan sebisa mungkin menciptakan hubungan yang harmonis agar karyawan nyaman dan dapat meningkatkan kinerjanya

Hasil penelitian ini konsisten seperti yang dilakukan oleh Elfa Rosyidah dan Kusnowo (2018), yang menyatakan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas untuk perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Kinerja yang baik dan yang buruk pasti ada sebab yang melatar belakanginya. Jika kinerja buruk maka perusahaan perlu mencari tahu dan membenahi permasalahan yang ada, dan jika kinerja sudah baik perusahaan harus menjaga dan meningkatkan lebih lagi supaya kinerja karyawan lebih maksimal. Konflik yang relatif kecil menimbulkan minimnya keributan di perusahaan, lingkungan kerja non fisik yang baik membuat hubungan karyawan lebih harmonis, sehingga jika konflik kerja dan lingkungan kerja dapat ditangani dengan baik maka mutu kinerja karyawan dapat dikendalikan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada Hotel Grand Praba. Maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba.
3. Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka terdapat beberapa saran bagi pihak-pihak berkepentingan antara lain :

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan penelitian, perusahaan disarankan mengadakan gathering atau outbound bersama karyawan. Selain untuk hiburan bagi karyawan juga dapat membangun hubungan yang harmonis antar atasan dengan bawahan ataupun hubungan antar karyawan. Dengan terjalinnya kebersamaan mampu mendorong karyawan untuk saling bahu-membahu dalam menyelesaikan pekerjaan juga dapat menumbuhkan rasa kecintaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Sehingga hubungan yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik juga.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian mengenai konflik kerja dan lingkungan kerja non fisik dengan indikator serta objek yang berbeda. Menambahkan variabel lainnya seperti senioritas dan intelektual kapital.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, P. R. 2014. Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan PT. TASPEN (Persero) cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. 2017. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Cintia, E., & Gilang, A. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *eProceedings of Management*, 3(1).
- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Hatmawan, A. A. 2015. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 4(1), 91-98.
- Indrayani, I. 2019. Determinasi Pelatihan, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemuda Dan Olahraga Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Zona Manajerial*, 7(2).
- Julvia, C. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Noorainy, F. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75-86.
- Nur, S. 2013. Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Nurindasari, L. 2017. *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dago Endah Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Pratiwi, L. P. Y. A., & Sriathi, A. A. A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 6(3), 1478-1506.

- Sanusi, A. 2011. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metodelogi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rosyidah, E., & Kasnowo, K. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Kemas Paperindo. *Bisman (Bisnis & Manajemen): The Journal of Business and Management*, 1(1), 106-119.
- Setiawan, F., & Dewi, K. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayanar*.
- Suharyanto, S., Nugraha, E., & Permana, H. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 187-200.
- Theodore, A., & Lilyana, B. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1-13.
- Tobing, J. P. E., & Zamora, R. 2018. Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Racer Technology Batam. *JURNAL DIMENSI*, 7(3).
- Wirawan. 2009. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Yuliawan, E. 2012. Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja pada PT. PINDAD Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, 2(1).

Bandar Lampung, Agustus 2019

Prihal: Surat Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth,

Karyawan Hotel Grand Praba Bandar Lampung

Di JL Wolter Mangunsidi No.170, Pengajaran, Teluk Betung Utara Bandar Lampung

Dalam rangka untuk penelitian skripsi program sarjana S-1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kornelius Oki Wijaya
NPM : 1512119006
Jurusan : Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Email : korneliusoki@gmail.com
Pembimbing : Aswin, S.E., M.M

memerlukan informasi untuk mendukung penelitian skripsi yang saya lakukan dengan judul **“PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND PRABA BANDAR LAMPUNG”**

Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir, kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan. Sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian.

Demikianlah permohonan ini dibuat, atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Kornelius Oki

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Grand Praba Bandar Lampung.

Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Umur : 20-29 Tahun 30-39 Tahun
 >40 Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 Lainnya

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon diberi tanda cklis (\checkmark) pada kolom jawaban Bapak/ Ibu anggap paling sesuai. Pendapatn Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Kurang Setuju	(KS)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner

Konflik Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya					
2.	Komunikasi antar karyawan terjalin dengan lancar					
3.	Tidak pernah salah menyampaikan pesan kepada orang lain					
4.	Menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan					
5.	Merasa cocok antara tujuan pribadi dengan perusahaan					
6.	Merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan					
7.	Penilaian yang berbeda dari atasan tidak merubah semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik					
8.	Bersedia menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain					
9.	Ada ketergantungan tugas dengan unit kerja yang lain					
10.	Jika salah satu teman kerja tidak dapat masuk kerja, tetap semangat bekerja					
11.	Sering mendapatka kritik dari karyawan lain ketika melakukan pekerjaan					
12.	Rekan kerja menciptakan suasana yang kurang nyaman saat bekerja					

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Hubungan antara rekan kerja berjalan harmonis					
2.	Menjalin hubungan tanpa membedakan antar karyawan					
3.	Atasan berinteraksi secara langsung terhadap karyawan					

4.	Atasan melakukan hubungan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan para karyawan					
5.	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik					
6.	Bersedia untuk bekerja sama dengan karyawan lain					
7.	Mampu membina kerjasama dengan semua karyawan					
8.	Sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan					

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan sangat cermat					
2.	Mampu mencapai standar kualitas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan					
3.	Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan					
4.	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan					
5.	Tanggung jawab pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target unit kerja					
6.	Pekerjaan tambahan dapat diselesaikan sesuai dengan target unit kerja					
7.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan					
8.	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
9.	Tidak pernah menunda pekerjaan yang atasan berikan					
10.	Mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
11.	Mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan					
12.	Berinisiatif untuk membantu rekan kerja apabila sedang memerlukan bantuan					
13.	Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja selesai					
14.	Bangga dan senantiasa memandang perusahaan secara positif disituasi apapun					

39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
40	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	45
41	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	47
Total	168	161	175	164	164	166	172	160	169	171	168	167	

Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

RESP	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	3	4	31
2	5	3	4	3	4	3	3	5	30
3	4	4	3	2	4	4	4	4	29
4	5	3	4	4	5	3	3	5	32
5	2	5	5	4	4	5	2	4	31
6	4	5	4	4	3	5	4	4	33
7	3	4	5	2	3	4	3	3	27
8	5	4	4	4	4	4	3	4	32
9	3	3	3	4	3	3	3	4	26
10	4	4	4	4	2	4	3	2	27
11	5	5	3	5	4	2	5	4	33
12	5	3	3	4	4	3	3	5	30
13	2	3	2	5	4	3	4	4	27
14	3	4	4	4	5	4	3	4	31
15	4	3	4	3	3	3	3	3	26
16	5	3	3	4	4	3	5	4	31
17	4	4	4	4	3	4	4	3	30
18	3	3	3	4	3	3	3	4	26
19	5	4	4	4	4	4	4	4	33
20	4	2	3	4	2	2	3	2	22
21	4	3	2	4	4	3	5	4	29
22	5	4	4	4	3	4	4	3	31
23	2	3	3	3	4	3	3	5	26
24	5	5	4	5	4	5	5	4	37
25	4	4	3	5	5	4	4	4	33
26	4	3	3	3	3	3	4	3	26
27	5	2	3	5	5	2	4	5	31
28	4	5	4	4	3	5	5	4	34
29	4	5	5	4	4	5	5	3	35
30	5	2	2	5	5	2	4	5	30
31	5	4	4	5	4	4	5	5	36
32	4	5	5	5	4	5	4	4	36

33	5	4	4	4	3	4	3	4	31
34	4	4	3	3	2	4	3	2	25
35	2	4	4	5	4	4	4	4	31
36	5	3	3	4	5	3	4	5	32
37	3	3	4	3	3	3	4	3	26
38	4	5	5	5	4	5	5	4	37
39	5	4	4	4	4	4	5	5	35
40	4	3	4	4	4	3	4	4	30
41	5	4	3	5	3	4	2	4	30
Total	167	152	149	165	152	149	154	160	

Tabulasi Variabel Kinerja (Y)

RESP	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	TOTAL
1	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	55
2	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	5	5	52
3	3	3	5	4	4	4	5	5	3	5	2	5	4	4	56
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	66
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	2	52
6	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	57
7	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	3	3	53
8	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	61
9	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	45
10	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	58
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	64
12	3	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	58
13	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	2	51
14	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	3	61
15	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
16	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	66
17	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	58
18	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	45
19	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	63
20	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	57
21	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	57
22	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	5	52
23	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	2	50
24	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	58
25	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	55
26	4	3	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	53

27	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	63
28	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	63
29	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	64
30	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	64
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	2	55
32	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	58
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	5	52
34	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	54
35	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	2	60
36	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	67
37	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	55
38	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	61
39	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	60
40	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	3	4	4	61
41	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	63
Total	172	173	174	166	166	166	170	166	171	168	172	164	168	163	

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	25	61,0	61,0	61,0
Valid Perempuan	16	39,0	39,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	13	31,7	31,7	31,7
30-39 Tahun	10	24,4	24,4	56,1
>40 Tahun	18	43,9	43,9	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	25	61,0	61,0	61,0
D3	9	22,0	22,0	82,9
Valid S1	5	12,2	12,2	95,1
S2	2	4,9	4,9	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Lampiran 4 Hasil Jawaban Responden

Hasil Jawaban Responden Variabel Konflik Kerja (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7,3	7,3	7,3
3	5	12,2	12,2	19,5
Valid 4	18	43,9	43,9	63,4
5	15	36,6	36,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	14,6	14,6	14,6
3	5	12,2	12,2	26,8
Valid 4	16	39,0	39,0	65,9
5	14	34,1	34,1	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	12,2	12,2	12,2
Valid 4	20	48,8	48,8	61,0
Valid 5	16	39,0	39,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4,9	4,9	4,9
Valid 3	6	14,6	14,6	19,5
Valid 4	23	56,1	56,1	75,6
Valid 5	10	24,4	24,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	26,8	26,8	26,8
Valid 4	19	46,3	46,3	73,2
Valid 5	11	26,8	26,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,4	2,4	2,4
Valid 3	6	14,6	14,6	17,1
Valid 4	24	58,5	58,5	75,6
Valid 5	10	24,4	24,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,4	2,4	2,4
3	5	12,2	12,2	14,6
Valid 4	20	48,8	48,8	63,4
5	15	36,6	36,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7,3	7,3	7,3
3	7	17,1	17,1	24,4
Valid 4	22	53,7	53,7	78,0
5	9	22,0	22,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	14,6	14,6	14,6
Valid 4	24	58,5	58,5	73,2
5	11	26,8	26,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,4	2,4	2,4
3	7	17,1	17,1	19,5
Valid 4	17	41,5	41,5	61,0
5	16	39,0	39,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7,3	7,3	7,3
3	5	12,2	12,2	19,5
Valid 4	18	43,9	43,9	63,4
5	15	36,6	36,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	9,8	9,8	9,8
3	5	12,2	12,2	22,0
Valid 4	16	39,0	39,0	61,0
5	16	39,0	39,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	9,8	9,8	9,8
3	5	12,2	12,2	22,0
Valid 4	16	39,0	39,0	61,0
5	16	39,0	39,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7,3	7,3	7,3
3	14	34,1	34,1	41,5
Valid 4	16	39,0	39,0	80,5
5	8	19,5	19,5	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7,3	7,3	7,3
3	14	34,1	34,1	41,5
Valid 4	19	46,3	46,3	87,8
5	5	12,2	12,2	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,9	4,9	4,9
3	6	14,6	14,6	19,5
Valid 4	22	53,7	53,7	73,2
5	11	26,8	26,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7,3	7,3	7,3
3	12	29,3	29,3	36,6
Valid 4	20	48,8	48,8	85,4
5	6	14,6	14,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	9,8	9,8	9,8
3	14	34,1	34,1	43,9
Valid 4	16	39,0	39,0	82,9
5	7	17,1	17,1	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,9	4,9	4,9
3	15	36,6	36,6	41,5
Valid 4	15	36,6	36,6	78,0
5	9	22,0	22,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7,3	7,3	7,3
3	7	17,1	17,1	24,4
Valid 4	22	53,7	53,7	78,0
5	9	22,0	22,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	22,0	22,0	22,0
Valid 4	15	36,6	36,6	58,5
5	17	41,5	41,5	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	19,5	19,5	19,5
Valid 4	16	39,0	39,0	58,5
5	17	41,5	41,5	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	17,1	17,1	17,1
Valid 4	17	41,5	41,5	58,5
Valid 5	17	41,5	41,5	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	19,5	19,5	19,5
Valid 4	23	56,1	56,1	75,6
Valid 5	10	24,4	24,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	29,3	29,3	29,3
Valid 4	15	36,6	36,6	65,9
Valid 5	14	34,1	34,1	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,4	2,4	2,4
Valid 3	9	22,0	22,0	24,4
Valid 4	18	43,9	43,9	68,3
Valid 5	13	31,7	31,7	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	12,2	12,2	12,2
4	25	61,0	61,0	73,2
5	11	26,8	26,8	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,4	2,4	2,4
3	11	26,8	26,8	29,3
4	14	34,1	34,1	63,4
5	15	36,6	36,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,4	2,4	2,4
3	7	17,1	17,1	19,5
4	17	41,5	41,5	61,0
5	16	39,0	39,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	19,5	19,5	19,5
4	21	51,2	51,2	70,7
5	12	29,3	29,3	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,4	2,4	2,4
3	6	14,6	14,6	17,1
Valid 4	18	43,9	43,9	61,0
5	16	39,0	39,0	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	24,4	24,4	24,4
Valid 4	21	51,2	51,2	75,6
5	10	24,4	24,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7,3	7,3	7,3
3	5	12,2	12,2	19,5
Valid 4	18	43,9	43,9	63,4
5	15	36,6	36,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	14,6	14,6	14,6
3	4	9,8	9,8	24,4
Valid 4	16	39,0	39,0	63,4
5	15	36,6	36,6	100,0
Total	41	100,0	100,0	

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X1)

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,000	-,190	-,008	,137	-,008	-,190	,484	-,008	,242	1,000**	,137	,456
	Sig. (2-tailed)		1,000	,423	,974	,565	,974	,423	,031	,974	,304	,000	,565	,043
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	,000	1	,478	-,214	,246	-,214	,478	,210	,214	,187	,000	,246	,533
	Sig. (2-tailed)	1,000	,033	,033	,365	,295	,365	,033	,375	,365	,431	1,000	,295	,015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	-,190	,478	1	,294	,462	,294	1,000**	-,020	,294	,257	-,190	,462	,564
	Sig. (2-tailed)	,423	,033	,033	,208	,040	,208	,000	,934	,208	,274	,423	,040	,010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	-,008	,214	,294	1	,193	1,000**	,294	-,234	1,000**	,171	-,008	,193	,530
	Sig. (2-tailed)	,974	,365	,208	,20	,415	,000	,208	,320	,000	,472	,974	,415	,016
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	,137	,246	,462	,193	1	,193	,462	,284	,193	,758**	,137	1,000**	,734
	Sig. (2-tailed)	,565	,295	,040	,415	,040	,415	,040	,225	,415	,000	,565	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.6	Pearson Correlation	-,008	,214	,294	1,000**	,193	1	,294	-,234	1,000**	,171	-,008	,193	,530
	Sig. (2-tailed)	,974	,365	,208	,000	,415	,000	,208	,320	,000	,472	,974	,415	,016
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.7	Pearson Correlation	-,190	,478	1,000**	,294	,462	,294	1	-,020	,294	,257	-,190	,462	,564
	Sig. (2-tailed)	,423	,033	,000	,208	,040	,208	,000	,934	,208	,274	,423	,040	,010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.8	Pearson Correlation	,484	,210	-,020	-,234	,284	-,234	-,020	1	-,234	,556	,484	,284	,450
	Sig. (2-tailed)	,031	,375	,934	,320	,225	,320	,934	,000	,320	,011	,031	,225	,047
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.9	Pearson Correlation	-,008	,214	,294	1,000**	,193	1,000**	,294	-,234	1	,171	-,008	,193	,530
	Sig. (2-tailed)	,974	,365	,208	,000	,415	,000	,208	,320	,000	,472	,974	,415	,016
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.10	Pearson Correlation	,242	,187	,257	,171	,758**	,171	,257	,556	,171	1	,242	,758**	,709
	Sig. (2-tailed)	,304	,431	,274	,472	,000	,472	,274	,011	,472	,000	,304	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.11	Pearson Correlation	1,000**	,000	-,190	-,008	,137	-,008	-,190	,484	-,008	,242	1	,137	,456
	Sig. (2-tailed)	,000	1,000	,423	,974	,565	,974	,423	,031	,974	,304	,000	,565	,043
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.12	Pearson Correlation	,137	,246	,462	,193	1,000**	,193	,462	,284	,193	,758**	,137	1	,734
	Sig. (2-tailed)	,565	,295	,040	,415	,000	,415	,040	,225	,415	,000	,565	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,456	,533	,564	,530	,734	,530	,564	,450	,530	,709	,456	,734	1
	Sig. (2-tailed)	,043	,015	,010	,016	,000	,016	,010	,047	,016	,000	,043	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,171	-,086	,134	,362	,171	,128	,666**	,494
	Sig. (2-tailed)		,472	,781	,574	,117	,472	,591	,001	,027
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	,171	1	,787**	,213	-,084	1,000**	,473	-,084	,732
	Sig. (2-tailed)	,472		,000	,368	,724	,000	,035	,724	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	-,066	,787**	1	,202	-,131	,787**	,336	-,111	,596**
	Sig. (2-tailed)	,781	,000		,393	,582	,000	,147	,642	,006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	,134	,213	,202	1	,602	,213	,405	,453	,626**
	Sig. (2-tailed)	,574	,368	,393		,005	,368	,077	,045	,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	,362	-,084	-,131	,602	1	-,084	,368	,806**	,542
	Sig. (2-tailed)	,117	,724	,582	,005		,724	,110	,000	,013
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	,171	1,000**	,787**	,213	-,084	1	,473	-,084	,732
	Sig. (2-tailed)	,472	,000	,000	,368	,724	,000	,035	,724	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.7	Pearson Correlation	,128	,473	,336	,405	,368	,473	1	,314	,691**
	Sig. (2-tailed)	,591	,035	,147	,077	,110	,035		,178	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.8	Pearson Correlation	,666**	-,084	-,111	,453	,806**	-,084	,314	1	,563**
	Sig. (2-tailed)	,001	,724	,642	,045	,000	,724	,178		,010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,494	,732	,596**	,626**	,542	,732	,691**	,563**	1
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,006	,003	,013	,000	,001	,010	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	TOTAL
Y1 Pearson Correlation	1	,320	,525	,190	,213	,219	,241	,175	,302	,171	,141	,081	,867	-,068	,553
Sig. (2-tailed)		,170	,018	,421	,367	,353	,307	,461	,196	,471	,554	,734	,000	,776	,011
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2 Pearson Correlation	,320	1	,370	,370	,253	,041	,045	,483	,615	,559	,333	,315	,387	,136	,629
Sig. (2-tailed)	,170		,108	,108	,281	,865	,852	,031	,004	,010	,151	,176	,092	,566	,003
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3 Pearson Correlation	,525	,370	1	,484	,406	,468	,404	,333	,246	,222	,163	,211	,576	,381	,716
Sig. (2-tailed)	,018	,108		,031	,076	,037	,077	,151	,295	,346	,492	,371	,008	,097	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y4 Pearson Correlation	,190	,370	,484	1	,583	,515	,339	,299	,340	,214	,435	,118	,267	,569	,699
Sig. (2-tailed)	,421	,108	,031		,007	,020	,144	,200	,143	,366	,055	,620	,255	,009	,001
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y5 Pearson Correlation	,213	,253	,406	,583	1	,422	,253	,223	,000	,179	,162	-,088	,282	,545	,551
Sig. (2-tailed)	,367	,281	,076	,007		,064	,282	,344	1,000	,449	,494	,712	,228	,013	,012
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y6 Pearson Correlation	,219	,041	,468	,515	,422	1	,818	,107	,047	,009	,152	,282	,132	,395	,566
Sig. (2-tailed)	,353	,865	,037	,020	,064		,000	,654	,845	,971	,521	,228	,580	,085	,009
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y7 Pearson Correlation	,241	,045	,404	,339	,253	,818	1	,117	,051	,010	,069	,310	,064	,286	,490
Sig. (2-tailed)	,307	,852	,077	,144	,282	,000		,623	,830	,968	,773	,184	,788	,221	,028
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y8 Pearson Correlation	,175	,483	,333	,299	,223	,107	,117	1	,520	,926	,126	,203	,376	,010	,598
Sig. (2-tailed)	,461	,031	,151	,200	,344	,654	,623		,019	,000	,597	,391	,102	,968	,005
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y9 Pearson Correlation	,302	,615	,246	,340	,000	,047	,051	,520	1	,508	,222	,508	,363	,202	,600
Sig. (2-tailed)	,196	,004	,295	,143	1,000	,845	,830	,019		,022	,347	,022	,116	,392	,005
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y10 Pearson Correlation	,171	,559	,222	,214	,179	,009	,010	,926	,508	1	,200	,308	,388	,003	,574
Sig. (2-tailed)	,471	,010	,346	,366	,449	,971	,968	,000	,022		,398	,186	,091	,988	,008
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y11 Pearson Correlation	,141	,333	,163	,435	,162	,152	,069	,126	,222	,200	1	,293	,287	,272	,472
Sig. (2-tailed)	,554	,151	,492	,055	,494	,521	,773	,597	,347	,398		,209	,221	,245	,035
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y12 Pearson Correlation	,081	,315	,211	,118	-,088	,282	,310	,203	,508	,308	,293	1	,160	,457	,512
Sig. (2-tailed)	,734	,176	,371	,620	,712	,228	,184	,391	,022	,186	,209		,501	,043	,021
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y13 Pearson Correlation	,867	,387	,576	,267	,282	,132	,064	,376	,363	,388	,287	,160	1	-,064	,639
Sig. (2-tailed)	,000	,092	,008	,255	,228	,580	,788	,102	,116	,091	,221	,501		,790	,002
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y14 Pearson Correlation	-,068	,136	,381	,569	,545	,395	,286	,010	,202	,003	,272	,457	-,064	1	,514
Sig. (2-tailed)	,776	,566	,097	,009	,013	,085	,221	,968	,392	,988	,245	,043	,790		,020
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL Pearson Correlation	,553	,629	,716	,699	,551	,566	,490	,598	,600	,574	,472	,512	,639	,514	1
Sig. (2-tailed)	,011	,003	,000	,001	,012	,009	,028	,005	,005	,008	,035	,021	,002	,020	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X1)

Scale : Konflik Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,794	12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Scale : Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Scale : Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	14

Lampiran 7 Hasil Uji Linieritas

Konflik Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	Between Groups	(Combined)	606,737	12	50,561	2,558	,020
		Linearity	278,335	1	278,335	14,081	,001
		Deviation from Linearity	328,401	11	29,855	1,510	,183
	Within Groups		553,458	28	19,766		
	Total		1160,195	40			

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	Between Groups	(Combined)	606,737	12	50,561	2,558	,020
		Linearity	278,335	1	278,335	14,081	,001
		Deviation from Linearity	328,401	11	29,855	1,510	,183
	Within Groups		553,458	28	19,766		
	Total		1160,195	40			

Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,293	8,527		3,084	,004		
	KONFLIK KERJA	,247	,163	,222	1,514	,138	,877	1,140
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,629	,224	,412	2,810	,008	,877	1,140

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,532 ^a	,283	,245	4,678

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KONFLIK KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328,478	2	164,239	7,504	,002 ^b
	Residual	831,717	38	21,887		
	Total	1160,195	40			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KONFLIK KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,293	8,527		3,084	,004
	KONFLIK KERJA	,247	,163	,222	1,514	,138
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,629	,224	,412	2,810	,008

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 10 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,572	8,161		4,604	,000
	KONFLIK KERJA	,408	,166	,366	2,458	,019

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,783	6,528		5,328	,000
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,748	,213	,490	3,508	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 11 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328,478	2	164,239	7,504	,002 ^b
	Residual	831,717	38	21,887		
	Total	1160,195	40			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KONFLIK KERJA

Lampiran 12 Tabel r

Daftar r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983

8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317

54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226

100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
------------	--------	--------	--------	--------	--------

Lampiran 13 Tabel t

Daftar t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262

37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 14 Tabel F

Daftar F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84