

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Metode yang akan dipakai pada penelitian hubungan antara manajemen konflik dengan kinerja kerja karyawan Program Studi Bisnis Perhotelan Universitas Agung Podomoro adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif korelasional dimana penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011) dapat didefinisikan menjadi metode penelitian yang difungsikan untuk meneliti lebih lanjut mengenai populasi atau sampel tertentu yang sudah dipilih sebelumnya, pengumpulan data tersebut memanfaatkan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk memeriksa hipotesis atau praduga yang telah ditetapkan sebelumnya. Deskriptif menurut Abdullah (2015) memiliki tujuan untuk menjelaskan sifat sesuatu yang terjadi pada saat penelitian dikembangkan dan mengecek sebab penyebab dari suatu gejala. Serta analisis korelasional menurut Abdullah (2015) adalah penelitian yang didesain agar melakukan penentuan tingkat korelasi variabel-variabel yang memiliki perbedaan di dalam suatu populasi yang mana dalam analisis korelasional ini, penulis dapat mengidentifikasi seberapa besar kontribusi dari variabel-variabel bebas yang akan diberikan kepada variabel terikatnya dan besaran nilai arah hubungan yang mungkin akan terjadi. Di dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang kemudian dijadikan penelitian, yaitu manajemen konflik dan kinerja kerja.

#### **3.2 Variabel dan Pengukuran**

##### **3.2.1 Variabel**

Variabel menurut Bungin (2013) dijelaskan sebagai kejadian yang memiliki variasi dalam rupa kualitas, jumlah, mutu, dan batas standar. Berdasarkan penjelasan tersebut, Abdullah (2015) mengambil kesimpulan bahwa variabel merupakan sifat personal atau objek yang bisa memiliki nilai, skor, besaran yang berbeda-beda untuk setiap personal atau objek yang berbeda-beda. Variabel yang ada di dalam penelitian ini dapat dibagi sebagai 2 variabel, yaitu;

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh dan menjadi penyebab adanya perubahan kepada variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini ialah gaya manajemen konflik. Berikut merupakan gaya manajemen konflik menurut Rahim (2002);

- a. Kolaborasi
- b. Akomodasi
- c. Dominasi
- d. Kompromi
- e. Menghindari

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang mendapatkan pengaruh oleh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja kerja. Berikut adalah indikator kinerja kerja berdasarkan *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* milik Koopmans (2011);

- a. *Task Performance (TP)*
- b. *Contextual Performance (WP)*
- c. *Counterproductive Work Behavior (CWB)*

**3.2.2 Pengukuran**

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa skala pengukuran yang disesuaikan dengan isi dari kuesioner yang akan disebar. Menurut Sugiyono (2006) skala pengukuran adalah perjanjian yang dapat dipakai sebagai standar untuk memilih jauh atau dekatnya jeda yang terdapat di dalam alat ukur, kemudian alat ukur jika difungsikan dalam proses mengukur akan menghasilkan data dalam bentuk kuantitatif. Berikut adalah daftar dari skala yang akan dipakai pada penelitian ini;

Tabel 3.1 Skala Pengukuran tiap Variabel

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Demografi Karyawan	Umur	≤ 35 tahun 36-43 tahun 44-51 tahun 52-59 tahun	Skala Interval
	Pendidikan Formal	SMA/Sederajat S1	Skala Nominal

		S2 S3	
	Pendidikan Non Formal (Pelatihan)	Pernah Belum Pernah	Skala Nominal
	Masa Kerja	≤ 2 tahun 3-4 tahun 5-6 tahun	Skala Interval
	Tingkat Jabatan	- Tinggi (Dekan, Kaprodi, & sekprodi) - Sedang (Kepala Bagian Magang, Kepala Lab, Wakil Kepala Magang, & Dosen) - Rendah (Admin Prodi, Admin Dekan, & Laboran)	Skala Ordinal
	Kedisiplinan	Tinggi Sedang Rendah	Skala Ordinal
	Komitmen	Tinggi Sedang Rendah	Skala Ordinal
Gaya Manajemen Konflik (Atasan, Rekan sesama, & Bawahan)	Kolaborasi	“Saya mencoba untuk menyelidiki masalah dengan rekan-rekan saya untuk menemukan solusi yang dapat diterima oleh kami.”	Skala <i>Likert</i>
		“Saya mencoba mengintegrasikan ide-ide saya dengan ide-ide dari rekan-rekan saya untuk menghasilkan keputusan bersama.”	
		“Saya mencoba bekerja dengan rekan-rekan saya untuk menemukan solusi untuk masalah yang memuaskan harapan kami.”	
		“Saya bertukar informasi yang akurat dengan teman-teman saya untuk menyelesaikan masalah bersama.”	
		“Saya mencoba untuk membawa semua kekhawatiran kami di tempat terbuka sehingga masalah dapat diselesaikan dengan cara terbaik.”	
		“Saya berkolaborasi dengan rekan-rekan saya untuk	

		membuat keputusan yang dapat diterima oleh kami.”	
		“Saya mencoba bekerja dengan rekan-rekan saya untuk memahami masalah dengan tepat.”	
		“Saya biasanya mencoba untuk memenuhi kebutuhan rekan-rekan saya.	
		“Saya biasanya mengakomodir keinginan rekan-rekan saya.”	
		“Saya menyerah pada keinginan rekan-rekan saya.”	
	Akomodasi	“Saya biasanya memberikan konsesi kepada rekan-rekan saya.”	Skala Likert
		“Saya sering mengikuti saran rekan-rekan saya.”	
		“Saya mencoba untuk memenuhi harapan rekan-rekan saya.”	
		“Saya menggunakan pengaruh saya agar yang lain dapat menerima gagasan saya.”	
		“Saya menggunakan otoritas saya untuk membuat keputusan yang menguntungkan diri saya.”	
	Dominasi	“Saya menggunakan keahlian saya untuk membuat keputusan yang menguntungkan diri saya.”	Skala Likert
		“Saya biasanya teguh dalam memperjuangkan masalah saya.”	
		“Saya terkadang menggunakan kekuatan saya untuk memenangkan situasi kompetitif.”	
		“Saya mencoba mencari jalan tengah untuk menyelesaikan jalan buntu.	
	Kompromi	“Saya biasanya mengusulkan jalan tengah untuk memecahkan kebuntuan.”	Skala Likert
		“Saya bernegosiasi dengan rekan-rekan saya sehingga kompromi dapat dicapai.”	

		“Saya menggunakan "memberi dan menerima" sehingga kompromi dapat dibuat.”	
	Menghindari	“Saya berusaha untuk tidak ditempatkan di tempat dan mencoba untuk menjaga konflik saya dengan teman-teman saya untuk diri saya sendiri.”	Skala <i>Likert</i>
		“Saya biasanya menghindari diskusi terbuka tentang perbedaan saya dengan rekan-rekan saya.”	
		“Saya mencoba untuk menjauh dari perselisihan dengan rekan-rekan saya.”	
		“Saya menghindari pertemuan dengan teman-teman saya.”	
		“Saya mencoba untuk menjaga ketidaksepakatan saya dengan teman-teman saya untuk diri sendiri untuk menghindari perasaan sulit.”	
		“Saya mencoba untuk menghindari pertukaran yang tidak menyenangkan dengan teman-teman saya.”	
Kinerja Kerja ( <i>Individual Work Performance Questionnaire</i> )	Task Performance	“Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu.”	Skala <i>Likert</i>
		“Saya dapat menetapkan prioritas.”	
		“Saya terus mengingat hasil pekerjaan yang harus saya capai.”	
		“Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya secara efisien.”	
		“Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.”	
	Contextual Performance	“Saya berniatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai.”	Skala <i>Likert</i>
		“Ketika ada tugas yang menantang, saya bersedia menerimanya.”	
		“Saya berusaha terus memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya.”	

		“Saya berusaha terus memperbaiki keterampilan bekerja saya.”	
		“Saya mendapatkan solusi kreatif untuk masalah-masalah baru.”	
		“Saya bersedia menerima tanggung jawab ekstra.”	
		“Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.”	
		“Saya berpartisipasi aktif dalam rapat atau pertemuan.”	
	<i>Counter-productive Work Behavior</i>	“Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya.”	
		“Saya membesar-besarkan masalah di tempat kerja.”	
		“Saya lebih fokus pada aspek negatif ketimbang aspek positif pada situasi di tempat kerja.”	
		“Saya berbicara dengan para kolega tentang aspek negatif dari pekerjaan saya.”	
		“Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya.”	
		Skala <i>Likert</i>	

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ialah deskripsi variabel (yang dijelaskan dalam deskripsi konsep) itu, secara praktik, secara nyata dalam cangkupan obyek penelitian yang akan diteliti. Arti operasional variabel menurut Abdullah (2015) adalah seperanggu instruksi yang sempurna untuk memilih apa yang mau diukur dan dengan cara apa mengukur variabel tersebut. Berikut adalah definisi operasional variabel dari penelitian ini, yaitu;

#### 3.3.1 Gaya Manajemen Konflik

##### a. Kolaborasi

Keahlian bernegosiasi, memahami dengan baik pendapat yang dijelaskan oleh lawan konflik, dan bersifat terbuka dalam menganalisis masalah.

- b. Akomodasi  
Keahlian melupakan keinginan diri sendiri dan kemampuan mengikuti keinginan lawan konflik.
- c. Dominasi  
Kemampuan berpegang teguh pada pendirian, kemampuan mengembangkan kekuasaan atau kekuatan diri sendiri (dominan), dan kemampuan memengaruhi lawan konflik untuk mengikuti keinginannya.
- d. Kompromi  
Kemampuan menemukan jalan tengah, keahlian bernegosiasi, dan menangkan dengan baik pendapat yang dijelaskan oleh lawan konflik.
- e. Menghindari  
Keahlian meninggalkan masalah tanpa terselesaikan, kemampuan untuk menepikan masalah, kecakapan untuk melupakan masalah yang menyakitkan hati, dan kemampuan menarik diri.

### **3.3.2 Kinerja Kerja (Individual Work Performance Questionnaire)**

- a. *Task Performance* (Performansi Tugas)  
Kemahiran atau kemampuan untuk melakukan tugas-tugas inti atau pekerjaan utamanya.
- b. *Contextual Performance* (Performansi Kontekstual)  
Perilaku dan tindakan ekstra di luar tugas utama yang mendukung organisasi termasuk keterampilan untuk melakukan tugas tambahan, memiliki inisiatif, mengambil tugas yang menantang, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.
- c. *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku kerja kontraproduktif)  
Kemampuan dalam menunjukkan kontras dengan perilaku yang relevan dengan target atau tujuan organisasi.

## **3.4 Populasi dan Sampel Penelitian**

### **3.4.1 Populasi**

Menurut Abdullah (2015) populasi merupakan gabungan individu yang akan dicermati ciri-cirinya dan jika jumlah populasinya terlalu besar, maka peneliti wajib memilih sampel (bagian dari populasi) itu agar dapat diteliti, sehingga

memiliki arti populasi merupakan keseluruhan target yang sepatutnya diteliti dan pada populasi itulah nantinya hasil penelitian dilangsungkan. Adapun jumlah populasi dari sampel ini sebanyak 17 orang yang berisi dari seluruh karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda-beda, seperti Dekan, Ketua Program Studi, Sekretaris Ketua Program Studi, Kepala Bagian Magang, Kepala Laboratorium, Koordinator Mata Kuliah, Wakil Kepala Magang, Asisten Penyelia, Dosen, Admin Dekan, Admin Program Studi, dan Laboran.

### **3.4.2 Sampel**

Sampel merupakan salah satu elemen dari populasi yang akan diteliti. Sampel penelitian adalah salah satu bagian dari populasi yang dipilih menjadi dasar sumber data dan bisa mewakili keseluruhan bagian dari populasi. Pemilihan sampel di dalam penelitian ini menggunakan jenis *Non-Probability Sampling*. *Non-Probability Sampling* memilih sumber data secara tidak acak atau sudah ditentukan sebelumnya. Semua unsur atau komponen populasi memiliki kesempatan yang berbeda-beda agar bisa dipilih sebagai sampel. Teknik *Non-Probability Sampling* yang digunakan yaitu sampling jenuh (*sensus*) yang berarti metode pengambilan sampel bila seluruh anggota populasi dibuat sebagai sampel serta *Purposive Sampling*. Hal ini acap kali dilakukan apabila jumlah total dari populasi dari penelitian yang akan dilakukan kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010). Menurut Sugiyono (2002), yang menyatakan bahwasanya sampling jenuh merupakan teknik atau metode penentuan sampel bilamana seluruh anggota dari populasi digunakan menjadi sampel. Definisi lain dari sampel jenuh adalah *sensus*, sebanyak 17 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda, seperti Dekan, Ketua Program Studi, Sekretaris Ketua Program Studi, Kepala Bagian Magang, Kepala Laboratorium, Koordinator Mata Kuliah, Wakil Kepala Magang, Asisten Penyelia, Dosen, Admin Dekan, Admin Program Studi, dan Laboran.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Data menurut Abdullah (2015) ialah gabungan informasi yang seringkali memiliki bentuk bilangan yang diperoleh dari hasil daripada penakaran atau jumlah perhitungan. Data dibelah menjadi data primer dan data sekunder. Data primer

adalah data yang diperoleh pada asal muasal pertama baik dari personal maupun perseorangan, layaknya hasil wawancara atau hasil pengerjaan mengisi kuesioner (Abdullah, 2015). Data sekunder menurut Abdullah (2015) data primer yang sudah diolah lebih seksama dan disesuaikan oleh pihak penghimpun data primer atau oleh pihak lainnya. Data primer didapatkan antara lain dalam bentuk tabel-tabel maupun berbagai bentuk diagram. Guna mengumpulkan data-data yang diperlukan dan sesuai dengan pokok permasalahan pada penelitian ini, maka penulis mengfungsikan beberapa teknik -teknik, yaitu;

### **3.5.1 Data Primer**

Kuesioner merupakan cara untuk melakukan proses pengumpulan data dengan melakukan penyebaran daftar pertanyaan untuk responden, diharapkan responden akan memberikan respons atau daftar pertanyaan tersebut (Abdullah, 2015). Kuesioner akan diberikan kepada seluruh karyawan Program Studi Bisnis Perhotelan Universitas Agung Podomoro secara daring melalui aplikasi kuesioner elektronik, *google Forms*. Kuesioner elektronik dipakai untuk mempermudah proses penyebaran, mengurangi limbah kertas, serta mengefisiensi waktu dalam proses penyebaran dan pengumpulan.

### **3.5.2 Data Sekunder**

- a. Sejarah, literatur dan profil dari Program Studi Bisnis Perhotelan Universitas Agung Podomoro.
- b. Buku-buku yang memiliki korelasi dengan variabel yang ada di dalam penelitian.
- c. Jurnal serta produk penelitian yang sudah dilakukan terlebih dahulu yang memiliki hubungan dengan topik permasalahan yang ada di penelitian ini.
- d. Studi kepustakaan yaitu melakukan pengumpulan data menggunakan cara yaitu mengkaji dan menelaah beberapa sumber bacaan serta literatur yang dekat korelasinya dengan penelitian ini.

## **3.6 Metode Analisis Data**

Data yang terkumpul dari penelitian ini akan dianalisis menggunakan 2 metode, yaitu metode analisis deskriptif dan metode analisis korelasional. Metode analisis deskriptif adalah penggambaran, penjelasan, beragam keadaan, posisi, fenomena, atau beragam variabel penelitian berdasarkan kejadian sesuai adanya yang diperoleh, diambil gambarnya, diwawanrembuki, dipantau, serta melalui bahan-bahan dokumen yang dicermati (Abdullah, 2015). Hubungan korelasional menurut Abdullah (2015) adalah hubungan antara dua variabel atau lebih seperti apa adanya tanpa perlakuan apapun. Dalam metode analisis korelasional, akan mengetahui apakah pergantian satu variabel memiliki korelasi dengan pergantian variabel lainnya, mencoba untuk mencari indeks data kuantitatif agar dapat memastikan dugaan arah jalan korelasi antara dua variabel atau lebih, mencari koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh, mencari harga probabilitas ( $p$ ) untuk melihat tingkat signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan menggunakan nilai ( $R^2$ ) untuk mengetahui sumbangan efektif antara variabel bebas kepada variabel terikat (Abdullah, 2015). Data yang dipakai dalam analisis penelitian ini adalah data dari hasil kuesioner yang diisi oleh 17 karyawan Program Studi Bisnis Perhotelan Universitas Agung Podomoro, yaitu;

Tabel 3.2 Daftar Jabatan Program Studi Bisnis Perhotelan

Jabatan	Jumlah Orang
Dekan Fakultas	1 orang
Ketua Program Studi	1 orang
Sekretaris Program Studi	1 orang
Kepala Bagian Magang	1 orang
Kepala Laboratorium	1 orang
Wakil Kepala Magang	1 orang
Dosen	8 orang
Admin Dekan	1 orang
Laboran	2 orang

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Abdullah (2015), yang dimaksud dengan validitas adalah untuk membuktikan sejauh mana data yang diperoleh melalui instrumen penelitian akan menilai apa yang ingin dinilai. Penelitian ini memakai dua buah kuesioner, yaitu kuesioner mengenai manajemen konflik dan kuesioner mengenai kinerja kerja. Kedua kuesioner diuji validitas menggunakan aplikasi SPSS oleh IBM, dengan teknik uji validitas *Product Moment Pearson Correlation*. Uji validitas dengan teknik tersebut mengfungsikan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing nilai pernyataan dengan nilai total jawaban responden yang telah diperoleh (Rahardjo, 2014). Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah;

Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan dari  $r$  tabel yang dikeluarkan oleh Junaidi (2010),

Tabel 3.3 Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Dengan jumlah sampel penelitian (n) sejumlah 17, dan menggunakan nilai signifikansi 5% (0,05) maka nilai r tabel minimum adalah 0,4555.

Setelah uji validitas *Product Moment Pearson Correlation* terhadap kedua kuesioner dari penelitian dilakukan, diperoleh hasil seperti berikut;

- a. Uji validitas kuesioner manajemen konflik menghasilkan nilai  $r$  hitung sebesar 0,829. Sehingga dapat disimpulkan dengan  $r$  hitung yang lebih besar daripada  $r$  tabel minimum untuk 17 orang (0,4555), kuesioner manajemen konflik dinyatakan valid.
- b. Uji validitas kuesioner kinerja kerja menghasilkan nilai  $r$  hitung sebesar 0,456. Sehingga dapat disimpulkan dengan  $r$  hitung yang lebih besar daripada  $r$  tabel minimum untuk 17 orang (0,4555), kuesioner kinerja kerja dinyatakan valid.

### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Setelah alat ukur sudah dapat pasti dinyatakan valid, sehingga alat ukur tersebut harus diuji reliabilitasnya (Abdullah, 2015). Reliabilitas merupakan sesuatu nilai yang memberitahukan keserasian suatu alat pengukur dalam menimbang gejala yang sama, sehingga dapat mempunyai kemampuan memberikan hasil penakaran yang harmonis (Abdullah, 2015). Penelitian ini menggunakan dua buah kuesioner, yaitu kuesioner mengenai manajemen konflik dan kuesioner mengenai kinerja kerja. Kedua kuesioner diuji reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS oleh IBM, dengan teknik uji reliabilitas *Alpha Cronbach's*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas ini adalah (Rahardjo, 2014);

Jika nilai  $\alpha > r$  tabel maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Jika nilai  $\alpha < r$  tabel maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan dari  $r$  tabel yang dikeluarkan oleh Junaidi (2010),

Tabel 3.4 Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Dengan jumlah sampel penelitian (n) sejumlah 17, dan menggunakan nilai signifikansi 5% (0,05) maka nilai r tabel minimum adalah 4,555.

Setelah uji reliabilitas terhadap kedua kuesioner dari penelitian dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut;

- a. Uji reliabilitas kuesioner manajemen konflik menghasilkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,735. Sehingga dapat disimpulkan dengan nilai *Alpha* yang lebih besar dari r tabel (0,4555), kuesioner manajemen konflik dinyatakan reliabel.
- b. Uji reliabilitas kuesioner kinerja kerja menghasilkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,918. Sehingga dapat disimpulkan dengan nilai *Alpha* yang lebih besar dari r tabel (0,4555), kuesioner kinerja kerja dinyatakan reliabel.

### **3.7 Tempat dan Waktu Penelitian**

**3.7.1 Tempat Penelitian** : Program Studi Bisnis Perhotelan Universitas Agung Podomoro, Jalan Letjen S. Parman No.28, RT.12/RW.6, Tanjung Duren Selatan, Kecamatan Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11470.

**3.7.2 Waktu Pelaksanaan** : Penelitian dilakukan pada bulan November akhir hingga Desember 2019.