

BAB 4

PENGOLAHAN DAN INTERPRETASI DATA

4.1 Pre-Test

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan *pre-test* terlebih dahulu sebelum menyebarkan kuesioner yang sebenarnya kepada para responden. *Pre-test* ini dilakukan untuk menguji konstruk semua pernyataan yang peneliti gunakan dalam kuesioner penelitian. Uji *pre-test* ini dilakukan terhadap 30 responden guna mengetahui reliabilitas setiap item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 11.5 *for windows*.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2008). Uji reliabilitas melihat nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,6. Jika nilai *cronbach's alpha* (α) melebihi atau sama dengan 0,6 maka pernyataan-pernyataan tersebut konsisten dan relevan terhadap variabel serta *reliable* atau dapat diandalkan jika diterapkan pada sampel, tempat, dan waktu pengambilan data yang berbeda (Malhotra, 2007).

4.2 Pelaksanaan Penelitian

Penyebaran kuesioner dimulai pada pertengahan April 2009. Peneliti membuat pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability convenience sampling*, yaitu responden dipilih menjadi sampel penelitian karena berada di tempat dan waktu ketika penelitian dilakukan.

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mendatangi langsung cabang Salemba Grup dan menitipkan kuesioner kepada staf administrasi Salemba Group di mana staf tersebut hanya membantu memperpanjang distribusi penyebaran kuesioner dan tidak termasuk objek penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah tim pengajar Salemba Group yang berasal dari 4 cabang

Salemba Group yaitu Cabang Akses UI, Depok lama, Depok I, dan Depok II dimana masing-masing cabang memiliki 1 tim pengajar dengan 1 penyelia.

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 70 kuesioner yang terbagi ke dalam 4 cabang Salemba Group. dengan komposisi sebagai berikut:

1. Cabang Akses UI : 18 eksemplar kuesioner
2. Cabang Depok II : 17 eksemplar kuesioner
3. Cabang Depok 1 : 18 eksemplar kuesioner
4. Cabang Depok Lama: 17 eksemplar kuesioner

Total kuesioner yang didapat pada bulan April 2009 berjumlah 63 kuesioner. Dengan jumlah kuesioner yang telah melebihi target sampel sebesar 61 kuesioner, maka peneliti memutuskan menyudahi pengumpulan kuesioner.

4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui bagaimana butir-butir pertanyaan yang digunakan di dalam kuesioner saling berhubungan untuk mendapatkan indeks *internal consistency* dari skala pengukuran secara keseluruhan dan untuk mengidentifikasi butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yang bermasalah (Uyanto, 2006).

Penelitian ini menggunakan model reliabilitas Koefisien Alpha-Cronbach yang merupakan model *internal consistency score* berdasarkan korelasi rata-rata antara butir-butir yang ekuivalen. Malholtra (2004) menetapkan batas Alpha-Cronbach 0,6 sebagai batas minimum nilai reliabilitas. Bila Alpha Cronbach bernilai di bawah 0,6 dapat dikatakan instrument pengukuran yang digunakan tidak reliabel.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan *pre-test* terlebih dahulu sebelum menyebarkan kuesioner yang sebenarnya kepada para responden. *Pre-test* ini dilakukan untuk menguji konstruk semua pernyataan yang peneliti gunakan dalam kuesioner penelitian. Uji *pre-test* ini dilakukan terhadap 30 responden guna

mengetahui reliabilitas setiap item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 11.5 *for windows*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4-1 lampiran 3.

4.3.1 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Tim

Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel kepuasan tim adalah sebesar 0,79 melebihi batas minimum reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 0,6. Dengan demikian, variabel kepuasan tim reliabel dan bisa untuk dianalisis lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas Variabel Kepatuhan Tim (*compliance*)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach variabel kepatuhan tim adalah sebesar 0,6275. Nilai ini juga menunjukkan bahwa variabel kepatuhan tim reliabel dan konsisten jika dilakukan penelitian berulang.

Akan tetapi, tidak semua pertanyaan bisa diikutsertakan dalam analisis dikarenakan nilai *cronbach's alpha if item deleted*-nya lebih besar dari 0,6275. Ini berarti pertanyaan tersebut harus dihapus. Pertanyaan yang harus dihapus dalam variabel ini adalah pertanyaan nomor 1 yang berbunyi: *Rapat tim selalu dihadiri oleh seluruh anggota saya*. Data penelitian hasil uji regresi dapat dilihat pada gambar 4.2 lampiran 4.

4.3.3 Uji Reliabilitas Variabel Sikap Saling Membantu (*Helping*)

Nilai Alpha Cronbach yang didapat untuk variabel sikap saling membantu adalah sebesar 0,75. Nilai ini juga menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dan dimungkinkan untuk dianalisis lebih lanjut.

4.3.4 Uji Reliabilitas Variabel inisiatif

Nilai Alpha Cronbach untuk variabel sikap inisiatif adalah sebesar 0,712 melebihi batas minimum reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 0,6. Ini berarti bahwa variabel inisiatif reliabel dan dimungkinkan untuk dianalisis lebih lanjut. Dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa terdapat satu item pertanyaan yang tidak dapat diikutsertakan karena nilai *cronbach's alpha if item deleted*-nya lebih besar dari 0,712. Pertanyaan yang tidak dapat

diikutsertakan adalah pertanyaan no 3; *Anggota saya mencoba metode dan strategi-strategi, baik yang alternatif maupun baru.*

4.3.5 Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Tim

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach variabel efektivitas tim adalah sebesar 0,632. Sehingga variabel efektivitas tim bersifat reliabel yang dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diinginkan dan konsisten jika pengukuran dilakukan berulang.

4.3.6 Uji Reliabilitas Variabel Frekuensi Terjadinya Konflik Hubungan (*Relational Conflict*)

Diketahui dari gambar 4.6 lampiran 4, bahwa nilai Alpha Cronbach variabel frekuensi terjadinya Konflik Hubungan adalah sebesar 0,784. Nilai ini juga menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dan dimungkinkan untuk dianalisis lebih lanjut.

4.3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kemungkinan Terjadinya Konflik Hubungan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach variabel kemungkinan terjadinya konflik hubungan adalah sebesar 0,755. Nilai ini juga menunjukkan bahwa variabel ini reliabel dan dimungkinkan untuk dianalisis lebih lanjut. Dari hasil regresi diketahui bahwa pertanyaan nomor 5 yaitu: *"seberapa kuat selera humor seseorang dapat mempengaruhi tingkat ketegangan konflik dalam tim anda"* harus dihapus, karena nilai *cronbach's alpha if item deleted*-nya lebih besar dari 0,755.

4.3.8 Uji Reliabilitas Variabel Mengelola Konflik (*Collaborating*)

Nilai Alpha Cronbach variabel mengelola konflik adalah sebesar 0,792 lebih besar dari batas minimum reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 0,6. Ini berarti bahwa variabel mengelola konflik bersifat reliabel dan dimungkinkan untuk dianalisis lebih lanjut.

4.3.9 Uji Reliabilitas Variabel Melawan Konflik (*Contending*)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach variabel melawan konflik adalah sebesar 0,642. Nilai ini juga menunjukkan bahwa

variabel melawan konflik reliabel dan konsisten bila dilakukan penelitian berulang.

4.3.10 Uji Reliabilitas Variabel Menghindari Konflik (*Avoiding*)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach variabel menghindari konflik adalah sebesar 0,771. Nilai ini juga menunjukkan bahwa variabel menghindari konflik bersifat reliabel dan dimungkinkan untuk dianalisis lebih lanjut.

Akan tetapi pertanyaan nomor 1 tidak dapat diikutsertakan karena nilai *cronbach's alpha if item deleted*-nya lebih besar dari 0,771.

4.3.11 Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Pihak Ketiga (*Third Party*)

Nilai Alpha Cronbach yang dimiliki oleh variabel keterlibatan pihak ketiga adalah sebesar 0,735. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pihak ketiga bersifat reliabel dan dimungkinkan untuk dilakukan penelitian berulang.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen yang berupa data parametrik. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen; positif atau negatif. Selain itu, juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian guna menjawab permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat lima persamaan sesuai dengan model penelitian. Persamaan pertama menempatkan kepuasan sebagai variabel dependennya. Pada persamaan kedua, sikap kepatuhan yang menjadi variabel dependennya. Persamaan ketiga sikap saling membantu yang menjadi variabel dependen. Kemudian pada variabel keempat, variabel dependennya adalah inisiatif tim. Dan persamaan terakhir adalah efektivitas im yang menjadi variabel dependen.

Untuk variabel bebas dari kelima persamaan regresi tersebut adalah sama yaitu:

- a. Konflik Hubungan
- b. Mengelola Konflik
- c. Melawan Konflik
- d. Menghindari Konflik
- e. Bantuan Pihak Ketiga

4.4.1 Persamaan Regresi Pertama

Pada tabel 4-4 hasil regresi pertama, terlihat angka R bernilai positif. Angka positif ini menunjukkan adanya hubungan yang bersifat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh yang ada dapat dilihat pada angka *R square* senilai 0,439 yang berarti sebesar 43,9% variasi variabel kepuasan tim dapat dijelaskan oleh variabel konflik hubungan, mengelola, melawan, menghindari konflik, dan bantuan pihak ketiga. Ini berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 43,9% sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan regresi pertama ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 \quad (\text{Persamaan 4.1})$$

Di mana:

Y_1 = Kepuasan Tim

X_1 = Konflik Hubungan (*Relational Conflict*)

X_2 = Mengelola Konflik (*Collaborating*)

X_3 = Melawan Konflik (*Contending*)

X_4 = Menghindari Konflik (*Avoiding*)

X_5 = Bantuan Pihak Ketiga

β_0 s.d. β_5 = Konstanta

Dari hasil penghitungan, regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 2,279 + 0,235X_1 + 0,479X_2 + 0,111X_3 + 0,041X_4 - 0,117X_5$$

Untuk menguji apakah variabel bebas (X_1 s.d. X_5) dari persamaan regresi tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat (Y_1), maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F. Hipotesis pengujian dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$$

$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$ (Minimal salah satu dari 5 variabel bebas tidak sama dengan nol)

Dari tabel 4-2 pada lampiran 3 diketahui nilai signifikansinya adalah 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti nilai salah satu β_1 s.d. β_5 tidak sama dengan 0. Kemudian untuk mengetahui β manakah yang memiliki nilai tidak 0, dilakukan pengujian masing-masing variabel bebas dengan menggunakan uji t.

Hipotesis pengujiannya dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$$

$$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$$

Dari tabel 4-3 lampiran 3 diketahui bahwa variabel melawan konflik, menghindari konflik dan bantuan pihak ketiga memiliki nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 -nya diterima. Sedangkan untuk variabel konflik hubungan, dan mengelola mengelola konflik memiliki nilai signifikansi dibawah $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 -nya ditolak.

4.4.2 Persamaan Regresi Kedua

Pada tabel 4-4 hasil regresi kedua, terlihat angka R bernilai positif. Besarnya pengaruh yang ada dapat dilihat pada angka R *square* senilai 0,086 yang berarti sebesar 8,6% variasi variabel sikap kepatuhan tim dapat dijelaskan oleh variabel konflik hubungan, mengelola, melawan, menghindari konflik, dan bantuan pihak ketiga. Ini berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 8,6% sedangkan sisanya sebesar 91,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan regresi kedua ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 \quad (\text{Persamaan 4.2})$$

Di mana:

Y_2 = Kepatuhan Tim

X_1 = Konflik Hubungan (*Relational Conflict*)

X_2 = Mengelola Konflik (*Collaborating*)

X_3 = Melawan Konflik (*Contending*)

X_4 = Menghindari Konflik (*Avoiding*)

X_5 = Bantuan Pihak Ketiga

β_0 s.d. β_5 = Konstanta

Dari hasil penghitungan, regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 2,741 + 0,94X_1 + 0,8X_2 + 0,28X_3 + 0,95X_4 - 0,82X_5$$

Untuk menguji apakah variabel bebas (X_1 s.d X_5) dari persamaan regresi tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat (Y_2), maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F. Hipotesis pengujian dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$$

$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$ (Minimal salah satu dari 5 variabel bebas tidak sama dengan nol)

Dari tabel 4-2 pada lampiran 3 diketahui nilai signifikansinya adalah 0,40 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 1a dan 2a diterima. Sikap melawan konflik, mengelola konflik, tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sikap kepatuhan tim.

Sedangkan hipotesis penelitian 5a dan 7a ditolak. Adanya konflik hubungan dan sikap menghindari konflik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan tim.

4.4.3 Persamaan Regresi Ketiga

Pada tabel 4-4 hasil regresi ketiga, terlihat angka R bernilai positif. Besarnya pengaruh yang ada dapat dilihat pada angka R *square* senilai 0,018 yang berarti sebesar 1,8% variasi variabel sikap saling membantu dapat dijelaskan oleh variabel konflik hubungan, mengelola, melawan, menghindari konflik, dan bantuan pihak ketiga. Ini berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 1,8% sedangkan sisanya sebesar 98,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan regresi ketiga ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_3 = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 \quad (\text{Persamaan 4.3})$$

Di mana:

Y_3 = Sikap Saling Membantu

X_1 = Konflik Hubungan (*Relational Conflict*)

X_2 = Mengelola Konflik (*Collaborating*)

X_3 = Melawan Konflik (*Contending*)

X_4 = Menghindari Konflik (*Avoiding*)

X_5 = Bantuan Pihak Ketiga

β_0 s.d. β_5 = Konstanta

Dari hasil penghitungan, regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y_3 = 4,098 - 0,05X_1 + 0,62X_2 - 0,28X_3 + 0,15X_4 - 0,27X_5$$

Untuk menguji apakah variabel bebas (X_1 s.d. X_5) dari persamaan regresi tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat (Y_3), maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F. Hipotesis pengujian dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$$

$$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0 \text{ (Minimal salah satu dari 5 variabel bebas tidak sama dengan nol)}$$

Dari tabel 4-2 pada lampiran 3 diketahui nilai signifikansinya adalah 0,95 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 1b dan 2b diterima. Sikap melawan konflik, mengelola konflik, tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sikap saling membantu tim.

Sedangkan hipotesis penelitian 5b dan 7b ditolak. Adanya konflik hubungan dan sikap menghindari konflik juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sikap saling membantu tim.

4.4.4 Persamaan Regresi Keempat

Pada tabel 4-4 hasil regresi keempat, terlihat angka R bernilai positif. Besarnya pengaruh yang ada dapat dilihat pada angka R *square* senilai 0,027 yang berarti sebesar 2,7% variasi variabel sikap inisiatif tim dapat dijelaskan oleh variabel konflik hubungan, mengelola, melawan, menghindari konflik, dan

bantuan pihak ketiga. Ini berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 2,7% sedangkan sisanya sebesar 97,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan regresi keempat ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_4 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 \quad (\text{Persamaan 4.4})$$

Di mana:

Y_4 = Sikap Inisiatif Tim

X_1 = Konflik Hubungan (*Relational Conflict*)

X_2 = Mengelola Konflik (*Collaborating*)

X_3 = Melawan Konflik (*Contending*)

X_4 = Menghindari Konflik (*Avoiding*)

X_5 = Bantuan Pihak Ketiga

β_0 s.d. β_5 = Konstanta

Dari hasil penghitungan, regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y_4 = 2,554 + 0,11X_1 + 0,35X_2 - 0,86X_3 + 0,36X_4 - 0,08X_5$$

Untuk menguji apakah variabel bebas (X_1 s.d. X_5) dari persamaan regresi tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat (Y_4), maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F. Hipotesis pengujian dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$$

$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$ (Minimal salah satu dari 5 variabel bebas tidak sama dengan nol)

Dari tabel 4-2 pada lampiran 3 diketahui nilai signifikansinya adalah 0,91 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 1c dan 2c diterima. Sikap melawan konflik, mengelola konflik, menghindari konflik dan adanya konflik hubungan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sikap inisiatif tim.

Sedangkan hipotesis penelitian 5c dan 7c ditolak. Adanya konflik hubungan dan sikap menghindari konflik juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sikap inisiatif tim.

4.4.5 Persamaan Regresi Kelima

Pada tabel 4-4 hasil regresi kelima, terlihat angka R bernilai positif. Besarnya pengaruh yang ada dapat dilihat pada angka R *square* senilai 0,053 yang berarti sebesar 5,3% variasi variabel efektivitas tim dapat dijelaskan oleh variabel konflik hubungan, mengelola, melawan, menghindari konflik, dan bantuan pihak ketiga. Ini berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 5,3% sedangkan sisanya sebesar 94,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan regresi kelima ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_5 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 \quad (\text{Persamaan 4.5})$$

Di mana:

Y_5 = Efektivitas Tim

X_1 = Konflik Hubungan (*Relational Conflict*)

X_2 = Mengelola Konflik (*Collaborating*)

X_3 = Melawan Konflik (*Contending*)

X_4 = Menghindari Konflik (*Avoiding*)

X_5 = Bantuan Pihak Ketiga

β_0 s.d. β_5 = Konstanta

Dari hasil penghitungan, regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y_5 = 3,94 + 0,13X_1 + 0,88X_2 - 0,17X_3 + 0,26X_4 - 0,55X_5$$

Untuk menguji apakah variabel bebas (X_1 s.d. X_5) dari persamaan regresi tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat (Y_5), maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F. Hipotesis pengujian dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$$

$H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$ (Minimal salah satu dari 5 variabel bebas tidak sama dengan nol)

Dari tabel 4-2 pada lampiran 3 diketahui nilai signifikansinya adalah 0,69 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 3 dan 4 diterima. Sikap melawan konflik, mengelola konflik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas tim.

Sedangkan hipotesis penelitian 6 dan 8 ditolak. Adanya konflik hubungan dan sikap menghindari konflik juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas tim.

4.5 Analisis Hipotesis

4.5.1 Analisis Hipotesis Penelitian 1 (H1)

1. Hipotesis penelitian 1a

Dari hasil analisis diketahui bahwa untuk variabel kepatuhan tim diketahui nilai signifikansinya adalah 0,40 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0. Dengan kata lain hipotesis penelitian 1a yakni sikap melawan konflik berhubungan negatif dengan kepatuhan tim diterima.

Ini berarti ketika tim tidak melakukan respon melawan konflik hal ini akan meningkatkan sikap kepatuhan tim. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Carsten K. W. dan Annelies E. M. (2001) yang juga menyatakan bahwa sikap melawan konflik memiliki hubungan negatif dengan sikap kepatuhan tim.

2. Hipotesis penelitian 1b

Dari hasil analisis diketahui nilai signifikansi variabel saling membantu adalah 0,95 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 1b yaitu sikap melawan konflik berhubungan negatif dengan sikap saling membantu tim diterima. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Druckman dan juga Putnam (1997) yang mengatakan bahwa respon melawan konflik memiliki hubungan negatif terhadap sikap saling membantu di dalam tim.

3. Hipotesis penelitian 1c

Dari hasil analisis diketahui nilai signifikansi variabel melawan konflik terhadap variabel inisiatif tim adalah 0,91 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 1c yaitu sikap melawan konflik berhubungan negatif dengan sikap inisiatif tim diterima.

Hasil ketiga penelitian diatas memperkuat teori yang dinyatakan oleh Druckman dan juga Putnam (1997) yang mengatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara respon melawan konflik terhadap sikap kepatuhan, saling membantu dan inisiatif tim.

4.5.2 Analisis Hipotesis penelitian 2 (H2)

1. Hipotesis penelitian 2a

Dari hasil analisis nilai signifikansi variabel mengelola konflik terhadap kepatuhan tim adalah 0,40 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 2a sikap mengelola konflik hubungan berhubungan negatif dengan kepatuhan tim diterima. Ketika tim mengelola konflik maka kepatuhan tim akan berkurang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diajukan oleh Druckman yang menyatakan bahwa sikap mengelola konflik memiliki hubungan negatif terhadap pemberdayaan tim (kepatuhan, sikap saling membantu dan inisiatif tim).

2. Hipotesis Penelitian 2b

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel mengelola konflik terhadap sikap saling membantu adalah 0,95 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 2b yaitu sikap mengelola konflik hubungan berhubungan negatif dengan sikap saling membantu tim diterima

Hasil penelitian ini pun kembali menguatkan teori Druckman. Ketika tim berusaha untuk mengelola konflik, anggota telah memberi perhatian lebih kepada konflik yang terjadi dan membuat anggota

berkurang perhatiannya akan progres tugas, baik tugas individu maupun tugas kelompok. Sehingga tidak mengetahui apabila bahwa rekan satu timnya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

3. Hipotesis penelitian 2c

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel mengelola konflik terhadap sikap inisiatif tim adalah sebesar 0,91 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 2c yaitu sikap mengelola konflik hubungan berhubungan negatif dengan sikap inisiatif tim diterima.

Perhatian akan tugas dan masalah yang dihadapi oleh tim akan terganggu apabila tim mengelola konflik yang ada di dalam tim. Perhatian tim akan lebih fokus pada bagaimana menghadapi konflik yang terjadi pada sesama anggota dan melupakan masalah yang menyangkut performa tim.

Penelitian ini juga memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Carsten K. W. dan Annelies E. M. (2001) yang juga menyatakan bahwa sikap mengelola konflik memiliki hubungan negatif dengan pemeberdayaan tim (kepatuhan, sikap saling membantu dan inisiatif tim).

4.5.3 Analisis Hipotesis Penelitian 3 (H3)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel melawan konflik terhadap efektivitas tim adalah sebesar 0,69 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 3 di mana sikap melawan konflik hubungan berhubungan negatif dengan efektivitas tim diterima.

Ketika anggota berusaha untuk melawan tim, maka konsentrasi anggota dalam menyelesaikan tugas akan terganggu. Bahkan bisa membuat usaha anggota untuk bekerja menjadi turun. Hal ini sesuai dengan apa yang De Dreu dan Weingart (2003) katakan bahwa sikap anggota yang menjadi jadi lebih sibuk dengan bagaimana mengurangi ancaman, meningkatkan kekuasaan dan sebagainya dapat mengganggu performa tim.

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Carsten K. W. dan Annelies E. M. (2001) yang juga menyatakan bahwa sikap melawan konflik memiliki hubungan negatif terhadap efektivitas tim.

4.5.4 Analisis Hipotesis Penelitian 4 (H4)

Hasil analisis regresi dan uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel mengelola konflik terhadap efektivitas tim adalah sebesar 0,69 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 4 di mana sikap mengelola konflik hubungan berhubungan negatif dengan efektivitas tim diterima.

Hasil penelitian ini juga menguatkan apa yang De Dreu dan Weingart (2003) katakan bahwa sikap anggota yang menjadi jadi lebih sibuk dengan bagaimana mengurangi ancaman, meningkatkan kekuasaan dan sebagainya dapat mengganggu performa tim.

Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Carsten K. W. dan Annelies E. M. (2001) yang juga menyatakan bahwa sikap mengelola konflik memiliki hubungan negatif terhadap efektivitas tim.

4.5.5 Analisis Hipotesis Penelitian 5 (H5)

1. Hipotesis penelitian 5a

Dari hasil analisis diketahui nilai signifikansi variabel menghindari konflik hubungan terhadap kepatuhan tim adalah sebesar 0,40 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 5a, sikap menghindari konflik hubungan berhubungan positif terhadap kepatuhan tim ditolak. Besar atau kecilnya usaha anggota dalam menghindari konflik hubungan tidak berpengaruh pada kepatuhan tim. Hal ini bisa terjadi mengingat *R Square* variabel kepatuhan adalah 0,086 ini berarti hanya sebesar 8,6% variasi variabel sikap kepatuhan tim dapat dijelaskan oleh variabel konflik

hubungan, mengelola, melawan, menghindari konflik, dan bantuan pihak ketiga. Sedangkan sisanya sebesar 91,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Hipotesis Penelitian 5b

Dari hasil analisis data diketahui bahwa nilai signifikansi variabel menghindari konflik hubungan terhadap sikap saling membantu tim adalah 0,95 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 5b yaitu sikap menghindari konflik hubungan berhubungan positif terhadap sikap saling membantu tim ditolak. Sikap menghindari konflik juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sikap saling membantu tim. Hal ini bisa terjadi mengingat *R Square* variabel saling membantu senilai 0,018 yang berarti sebesar 1,8% variasi variabel sikap saling membantu dapat dijelaskan oleh variabel konflik hubungan, mengelola, melawan, menghindari konflik, dan bantuan pihak ketiga. Ini berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 1,8% sedangkan sisanya sebesar 98,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Hipotesis penelitian 5c

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi variabel menghindari konflik hubungan terhadap sikap inisiatif tim adalah sebesar 0,91 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 5c yaitu sikap menghindari konflik hubungan berhubungan positif terhadap sikap inisiatif tim ditolak. Besar kecilnya usaha anggota untuk menghindari konflik juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sikap inisiatif tim. Hal ini juga bisa terjadi mengingat angka *R square* variabel inisiatif tim senilai 0,027 yang berarti hanya sebesar 2,7% variasi variabel sikap inisiatif tim dapat dijelaskan oleh variabel konflik hubungan, mengelola, melawan, menghindari konflik, dan bantuan pihak ketiga. Ini berarti pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen adalah 2,7% sedangkan sisanya sebesar 97,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5.6 Analisis Hipotesis Penelitian 6 (H6)

Dari hasil analisis diketahui nilai signifikansi variabel menghindari konflik hubungan terhadap variabel efektivitas tim adalah 0,69 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 6 yaitu sikap menghindari konflik hubungan berhubungan positif terhadap efektivitas tim ditolak. Besar kecilnya usaha tim untuk menghindari konflik juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas tim. Hal ini juga bisa terjadi mengingat angka *R square* variabel independen terhadap variabel dependen adalah senilai 0,053 yang berarti hanya sebesar 5,3% variasi variabel efektivitas tim dapat dijelaskan oleh variabel konflik hubungan, mengelola, melawan, menghindari konflik, dan bantuan pihak ketiga. Ini berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 5,3% sedangkan sisanya sebesar 94,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Carsten K. W. dan Annelies E. M. (2001) menyatakan bahwa sikap menghindari konflik memiliki hubungan positif terhadap efektivitas tim.

4.5.7 Analisis Hipotesis Penelitian 7 (H7)

1. Hipotesis penelitian 7a

Dari hasil analisis diketahui nilai signifikansi variabel konflik hubungan terhadap sikap kepatuhan tim adalah sebesar 0,40 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 7a yaitu terdapat hubungan negatif antara konflik hubungan yang terjadi di dalam tim dengan sikap kepatuhan tim diterima. Ketika konflik hubungan terjadi maka ini dapat menurunkan sikap kepatuhan tim.

2. Hipotesis penelitian 7b

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi variabel konflik hubungan terhadap sikap saling membantu adalah 0,95 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 7b yaitu terdapat hubungan negatif antara konflik hubungan yang terjadi di dalam tim dengan sikap saling membantu tim diterima.

Hal ini memperkuat teor yang dinyatakan oleh Jehn K.A (1997) bahwa konflik hubungan dapat mengganggu performa dan kepuasan tim karena emosi yang muncul dapat mengurangi efektivitas tim. Sebagai tambahan konflik hubungan juga berhubungan negatif dengan kemampuan tim dalam memproses informasi (De Dreu C.K.W & Weingart L.R, 2003).

3. Hipotesis penelitian 7c

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi variabel konflik hubungan terhadap variabel sikap inisiatif tim adalah sebesar 0,91 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 7c yaitu terdapat hubungan negatif antara konflik hubungan yang terjadi di dalam tim dengan sikap inisiatif tim diterima.

Hasil ketiga penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Carsten K. W. dan Annelies E. M. (2001) menyatakan bahwa konflik hubungan memiliki hubungan negatif terhadap pemberdayaan tim (kepatuhan, sikap saling membantu dan inisiatif tim).

4.5.8 Analisis Hipotesis Penelitian 8 (H8)

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi variabel konflik hubungan terhadap variabel efektivitas tim adalah 0,69 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima, yang berarti nilai β_1 s.d. β_4 adalah 0.

Ini berarti hipotesis penelitian 8 yaitu terdapat hubungan negatif antara konflik hubungan yang terjadi di dalam tim dengan efektivitas tim diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori De Dreu dan Weingart (2003) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi negatif antara konflik hubungan dengan

performa tim, berarti semakin tinggi tingkat konflik hubungan yang terjadi semakin rendah performa yang dihasilkan. Selain itu Rasa cemas yang muncul akibat konflik hubungan dapat mengurangi usaha tim dalam menyelesaikan tugas, dan membuat tim bekerja kurang efektif (Roseman, I dan Swartz, 1994; Wilson, D.C dkk, 1986). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jehn K.A (1997) juga menunjukkan bahwa konflik hubungan dapat mengganggu performa dan kepuasan tim karena emosi yang muncul dapat mengurangi efektivitas tim. Hal ini dikarenakan konflik hubungan mengganggu konsentrasi tim dalam menyelesaikan tugas, anggota jadi lebih sibuk dengan bagaimana mengurangi ancaman, meningkatkan kekuasaan, dan lebih memilih membangun kedekatan dengan anggota lain daripada mengerjakan tugas.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Carsten K. W. dan Annelies E. M. (2001) menyatakan bahwa konflik hubungan memiliki hubungan negatif terhadap efektivitas tim.

4.5.9 Analisis Hipotesis Penelitian 9 (H9)

Dari hasil regresi dan uji t diketahui bahwa variabel konflik hubungan, dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 dibawah $\alpha = 0,05$ sehingga H0-nya ditolak.

Ini berarti hipotesis penelitian 9 yaitu terdapat hubungan negatif antara konflik hubungan dengan kepuasan tim diterima.

Hal ini sesuai dengan teori Jehn K.A (1997) yang menyatakan bahwa konflik hubungan dapat mengganggu performa dan kepuasan tim karena emosi yang muncul dapat mengurangi efektivitas tim.

Hasil penelitian inipun sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Carsten K. W. dan Annelies E. M. (2001) menyatakan bahwa konflik hubungan memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan tim.

4.5.10 Analisis Hipotesis Penelitian 10 (H10)

1. Hipotesis penelitian 10a

Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel mengelola konflik, memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 -nya ditolak.

Hipotesis penelitian 10a yaitu terdapat hubungan positif antara sikap mengelola konflik dengan kepuasan tim diterima. Dengan begitu, semakin sering tim mengelola konflik semakin tinggi kepuasan tim tersebut. Hal ini dapat terjadi karena dengan mengelola konflik, anggota bisa menjadi lebih sering berinteraksi, dan dapat mengenal secara lebih jauh dengan anggota lainnya. Hal ini akan menciptakan rasa kedekatan dan diterima oleh tim. Dengan begitu, tim akan dapat bekerja dengan perasaan nyaman. Ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hanna dan Wilson (1991), dan Smith, Kendall, dan Hulin (1969) yang menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan tim, salah satunya adalah rasa memiliki terhadap tim yang bisa timbul akibat rasa diterima di lingkungan dan rekan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Carsten K. W. dan Annelies E. M. (2001) menyatakan bahwa sikap mengelola konflik hubungan memiliki hubungan positif terhadap kepuasan tim.

2. Hipotesis penelitian 10b

Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel melawan konflik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,258 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 -nya diterima.

Sehingga hipotesis 10b yaitu terdapat hubungan negatif antara sikap melawan konflik dengan kepuasan tim diterima.

3. Hipotesis penelitian 10c

Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel menghindari konflik memiliki nilai signifikansi 0,525 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 -nya diterima. Sehingga hipotesis 10c yaitu terdapat hubungan positif antara sikap menghindari konflik dengan kepuasan tim ditolak.

4. Hipotesis penelitian 10d

Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel bantuan pihak ketiga memiliki nilai signifikansi 0,072 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 -nya diterima. Sehingga hipotesis 10d yaitu terdapat hubungan negatif antara sikap menghindari konflik dengan kepuasan tim diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Carsten K. W. dan Annelies E. M. (2001) menyatakan bahwa keterlibatan pihak ketiga memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan tim. Secara keseluruhan hasil penelitian bisa dilihat di tabel 4-5 lampiran 3.

