



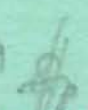
LAPORAN PENELITIAN
DIP UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 1999/2000

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KONFLIK PADA DOSEN DI UNIVERSITAS AIRLANGGA



Peneliti :

Dra. Ec. PRAPTINI YULIANTI, M.Si.
Dra. Ec. NURI HERACHWATI, M.Si.
Dra. SEDIANINGSIH, Ak., M.Si.

30/3 09

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh : DIP Universitas Airlangga 1999/2000
Nomor SK. Rektor 8402/J03/PP/1999
Nomor Urut : 32

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Februari, 2000

3000 108 00 3141

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA



IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

CONFLICT MANAGEMENT
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR



LAPORAN PENELITIAN
DIP UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 1999/2000

KKB
KK-2B
658.3
7ul
a-2

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KONFLIK PADA DOSEN DI UNIVERSITAS AIRLANGGA



Peneliti :

Dra. Ec. PRAPTINI YULIANTI, M.Si.
Dra. Ec. NURI HERACHWATI, M.Si.
Dra. SEDIANINGSIH, Ak., M.Si.

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh : DIP Universitas Airlangga 1999/2000
Nomor SK. Rektor 8402/J03/PP/1999
Nomor Urut : 32

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Februari, 2000

3600 108 00 3141



DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
LEMBAGA PENELITIAN

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| 1. Puslit Pembangunan Regional | 5. Puslit Pengembangan Gizi(5995720) | 9. Puslit Kependudukan dan |
| 2. Puslit Obat Tradisional | 6. Puslit/Studi Wanita (5995722) | Pembangunan (5995719) |
| 3. Puslit Pengembangan Hukum | 7. Puslit Olahraga | 10. Puslit / Kesehatan Repro- |
| 4. Puslit Lingkungan Hidup (5995718) | 8. Puslit Bioenergi | duksi |

Kampus C Unair, Jl. Mulyorejo Surabaya 60115 — Telp. (031) 5995246, 5995248, 5995247 Fax. (031) 5995246

E-mail: lpunair@rad.net.id — http://www.geocities.com/Athens/Olympus/6223

IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN

1. a. Judul Penelitian : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik pada Dosen di Universitas Airlangga
- b. Macam Penelitian : () Fundamental, () Terapan, () Pengembangan, (V) Institusional
- c. Katagori Penelitian : () I () II (V) III () IV
2. Kepala Proyek Penelitian
- a. Nama Lengkap dan Gelar : Dra. Ec. Praptini Yulianti
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. Pangkat/Golongan dan NIP: Penata Muda / IIIa / 132 086 405
- d. Jabatan Sekarang : Staf Pengajar
- e. Fakultas/Puslit/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
- f. Univ./Inst. /Akademi : Universitas Airlangga
- g. Bidang Ilmu Yang Diteliti : Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Jumlah Tim Peneliti : 3 (Tiga) orang
4. Lokasi Penelitian : Universitas Airlangga
5. Kerjasama dengan Instansi Lain
- a. Nama Instansi : -
- b. A l a m a t : -
6. Jangka Waktu Penelitian : 5 (lima) bulan
7. Biaya Yang Diperlukan : 3.750.000,00
8. Seminar Hasil Penelitian
- a. Dilaksanakan Tanggal : 6 Maret 2000
- b. Hasil Penelitian : () Baik Sekali (V) Baik
() Sedang () Kurang

Surabaya, 6 Maret 2000



Mengetahui/Mengesahkan :
a.n. Rektor
Ketua Lembaga Penelitian

Prof. Dr. Noor Cholies Zaini
NIP. 130 355 372

RINGKASAN PENELITIAN

Judul Penelitian	:ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KONFLIK PADA DOSEN DI UNIVERSITAS AIRLANGGA
Ketua Peneliti	:Dra.Ec Praptini Yulianti,MSi
Anggota Peneliti	:Dra.Ec Nuri Herachwati,MSi Dra.Ec Praptini Yulianti,MSi Dra.Ec Sedianingsih,AK,MSi
Fakultas	:Ekonomi
Sumber Dana	:DIP Universitas Airlangga SK Rektor Nomor 8402/JO3/PP/1999 Tanggal 6 September 1999

Pandangan tentang konflik yang lebih realistis adalah bahwa konflik tidak dapat dihindari. Semua ketidaksetujuan mengandung konflik, akan tetapi hal itu tidak perlu menimbulkan pertengkaran yang hebat. Para pimpinan organisasi percaya, bahwa konflik tidak dapat dielakkan dan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk struktur organisasi itu sendiri, sistem penilaian kinerja dan bahkan oleh sesuatu yang kelihatannya tidak penting seperti desain fisik kantor dan perlengkapannya. Para pemimpin organisasi ini selanjutnya merasa bahwa jika kedua belah pihak yang berkonflik dalam kondisi dewasa dan percaya diri, apapun masalah yang timbul seharusnya dapat dipecahkan. Kenyataannya, kinerja organisasi yang optimal memerlukan tingkat konflik yang optimal. Tanpa konflik akan ada rasa tidak memerlukan perubahan.

Tetapi, harus disadari bahwa terlalu banyak konflik sangat tidak diinginkan. Konflik dapat menambah atau mengurangi kinerja organisasi. Stephen P. Robin membedakan konflik menjadi konflik fungsional dan konflik disfungsional. Dalam pandangan organisasi, konflik fungsional adalah konfrontasi diantara kelompok yang menguntungkan organisasi. Konflik disfungsional adalah konfrontasi antar kelompok yang mengganggu kinerja organisasi. Tugas manajemen adalah mengelola tingkat konflik untuk mencapai kinerja yang optimal karena konflik tidak dapat dielakkan dan harus dikelola. Pandangan bahwa konflik harus dihilangkan adalah tidak realistis dalam organisasi modern.

Berdasarkan uraian-uraian yang diutarakan di atas, maka penelitian ini ingin mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik pada dosen di Universitas Airlangga. Karena konflik yang terjadi pada dosen sangat berpengaruh pada kinerja dosen di Universitas Airlangga.

Penelitian ini mencoba menjawab permasalahan " Apakah variabel konflik yaitu

saling ketergantungan tugas, diferensiasi horisontal yang tinggi, formalisasi yang rendah, ketergantungan pada sumber-sumber langka yang digunakan bersama, pengambilan keputusan yang partisipatif, heterogenitas dari para anggota, ketidakpuasan peran, serta gangguan komunikasi, mempunyai pengaruh terhadap konflik yang terjadi pada dosen di setiap fakultas di Universitas Airlangga?"

Tujuan penelitian ini adalah "Untuk mengetahui pengaruh variabel konflik seperti saling ketergantungan tugas, diferensiasi horisontal yang tinggi, formalisasi yang rendah, ketergantungan pada sumber-sumber langka yang digunakan bersama, pengambilan keputusan yang partisipatif, heterogenitas dari para anggota, ketidakpuasan peran serta gangguan komunikasi terhadap konflik yang terjadi pada dosen di setiap fakultas di Universitas Airlangga"

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut: " Diduga bahwa variabel konflik seperti saling ketergantungan tugas, diferensiasi horisontal yang tinggi, formalisasi yang rendah, ketergantungan pada sumber-sumber langka yang digunakan bersama, pengambilan keputusan yang partisipatif, heterogenitas dari para anggota, ketidakpuasan peran serta gangguan komunikasi berpengaruh yang bermakna terhadap konflik yang terjadi pada dosen di setiap fakultas di Universitas Airlangga"

Dengan menggunakan model analisis Chi-Square maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa variabel yang signifikan terhadap konflik pada dosen di Universitas Airlangga adalah variabel saling ketergantungan tugas dengan atasan, pengambilan keputusan partisipatif, ketidaksesuaian peran, serta gangguan komunikasi yaitu gangguan dalam kesulitan mendapatkan informasi dan ketidaksesuaian informasi yang diterima dengan sumber berita pertama.

Sedangkan variabel ketergantungan tugas antara anggota dalam satu tim mengajar, difensiasi horisontal yang tinggi, formalitas yang rendah, keterbatasan sumber langka yang digunakan bersama dan heterogenitas anggota tidak berpengaruh secara nyata terhadap konflik yang terjadi pada dosen di Universitas Airlangga.

Dari variabel-variabel yang signifikan terhadap konflik pada dosen di Universitas Airlangga yaitu variabel saling ketergantungan tugas dengan atasan, pengambilan keputusan partisipatif, ketidaksesuaian peran serta gangguan komunikasi ,variabel pengambilan keputusan partisipatif mempunyai pengaruh terbesar.

PENGANTAR

Atas berkah dan rahmahNya dan dengan didorong oleh keinginan dan motif yang luhur , laporan penelitian yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Pada Dosen Di Universitas Airlangga dapat diselesaikan dengan baik

Penyusunan laporan penelitian ini tentu telah membuat sibuk banyak pihak .karenanya terima kasih kepada semua pihak yang telah turut menyukkseskan penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang cukup berarti kepada kita semua.

Surabaya,1 Pebruari 2000

Peneliti

DAFTAR ISI

	HAL
HALAMAN JUDUL	i
RINGKASAN PENELITIAN.....	ii
PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I	
PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Kontribusi Penelitian.....	3
E. Hipotesis.....	4
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Konflik.....	5
B. Proses Konflik.....	9
C. Mengelola Konflik.....	9
D. Hubungan Tingkat Konflik Dan Kinerja Organisasi.....	12
BAB III	
METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel.....	16
B. Definisi Operasional	16
C. Sumber Data dan prosedur Pengumpulan data.....	18
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	19
E. Teknik Analisis.....	20
BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Hasil Penelitian.....	22
B. Pembahasan.....	37
BAB V	
SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	40
B. Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	HAL
TABEL 2.1 HUBUNGAN TINGKAT KONFLIK DAN KINERJA ORGANISASI.....	14
TABEL 4.1 TANGGAPAN RESPONDEN THD VARIABEL SALINGKETERGANTUNGAN TUGAS DALAM SATU TIM MENGAJAR.....	23
TABEL 4.2 TANGGAPAN RESPONDEN THD VARIABEL SALINGKETERGANTUNGAN TUGAS DENGAN ATASAN.....	24
TABEL 4.3 TANGGAPAN RESPONDEN THD VARIABELDIFERENSIASI HORIZONTAL YANG TINGGI.....	25
TABEL 4.4 TANGGAPAN RESPONDENTHD VARIABEL FORMALISASI YANG RENDAH.....	27
TABEL 4.5 TANGGAPAN RESPONDENTHD VARIABEL KETERBATASAN PADA SUMBER LANGKA YANG DIGUNAKAN BERSAMA...28	28
TABEL 4.6 TANGGAPAN RESPONDEN THD VARIABEL PENGAMBILAN KEPUTUSAN PARTISIPATIF.....	30
TABEL 4.7 TANGGAPAN RESPONDEN THD VARIABEL HETEROGENITAS ANGGOTA.....	31
TABEL 4.8 TANGGAPAN RESPONDEN THD VARIABELKETIDAK - SESUAIAN PERAN.....	33
TABEL 4.9 TANGGAPAN RESPONDEN THD VARIABEL GANGGUAN KOMUNIKASI TENTANG KESULITAN MENDAPAT INFORMASI.....	35
TABEL 4.10 TANGGAPAN RESPONDEN THD VARIABEL GANGGUAN KOMUNIKASI TENTANG KETIDAKSESUAIAN INFORMASI DENGAN SUMBER BERITA PERTAMA.....	36
TABEL 4.11 RANGKUMAN HASIL PERHITUNGAN CHI-SQUARE.....	38

DAFTAR GAMBAR

HAL

GAMBAR 2.1:HUB.TINGKAT KONFLIK DAN KINERJA ORGANISASI..... .13

BAB I

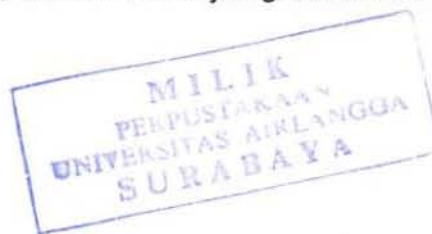
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Hampir setiap hari dapat disaksikan, dibaca dan bahkan mungkin dialami sendiri situasi konflik dengan berbagai akibatnya baik bagi diri sendiri, kelompok maupun organisasi. Aneka peristiwa yang terjadi pada organisasi sosial, politik, kebudayaan dan bisnis dapat menjadi contoh konflik. Peristiwa unjuk rasa pekerja yang menuntut perbaikan nasib, konflik pada Komite Pemilihan Umum, pertikaian masalah kepemimpinan di perguruan tinggi, konflik antara mahasiswa dengan rektornya. Adalah sebagian dari contoh-contoh situasi konflik.

Semua contoh peristiwa di atas bersumber dari berita-berita yang pernah dimuat secara terbuka oleh media massa. Berbagai situasi konflik yang lain yang tidak sempat muncul di permukaan dan dipublikasikan, tentunya lebih banyak lagi. Konflik adalah sesuatu yang selalu ada dan tak dapat dihindarkan dalam kehidupan, termasuk dalam kehidupan organisasi.

Secara umum, konflik berarti adanya pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi. Setiap manajer dewasa ini menghadapi aneka macam problem konflik di dalam organisasi masing-masing. Beberapa manajer memandang konflik kelompok secara negatif dan mencoba untuk memecahkan atau menghilangkan segala jenis perselisihan. Para manajer ini bersikeras bahwa perselisihan akan memecah belah organisasi dan menghambat kinerja yang optimal. Para manajer percaya bahwa konflik dapat dihilangkan atau dihindarkan dengan cara merekrut orang yang tepat, menetapkan uraian kerja secara hati-hati, menyusun organisasi dengan cara membuat mata rantai komando yang jelas, dan menciptakan aturan dan prosedur yang jelas untuk menghadapi bermacam-macam hal yang terjadi. Jadi, manajer-manajer ini memandang bahwa semua konflik sebagai gangguan dan beranggapan bahwa tugas manajer tersebut adalah untuk menghilangkannya dan yang harus diperhatikan adalah bahwa konflik besar seringkali terjadi akibat konflik kecil yang terabaikan. Daripada



membiarkan yang memanas timbul, manajer harus menghilangkan masalah yang menimbulkan konflik.

Pandangan tentang konflik yang lebih realistis adalah bahwa konflik tidak dapat dihindari. Semua ketidaksetujuan mengandung konflik, akan tetapi hal itu tidak perlu menimbulkan pertengkaran yang hebat. Manajer-manajer ini percaya, bahwa konflik tidak dapat dielakkan dan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk struktur organisasi itu sendiri, sistem penilaian kinerja dan bahkan oleh sesuatu yang kelihatannya tidak penting seperti desain fisik kantor dan perlengkapannya. Manajer ini selanjutnya merasa bahwa jika kedua belah pihak yang berkonflik dalam kondisi dewasa dan percaya diri, apapun masalah yang timbul seharusnya dapat dipecahkan. Kenyataannya, kinerja organisasi yang optimal memerlukan tingkat konflik yang optimal. Tanpa konflik akan ada rasa tidak memerlukan perubahan.

Akhirnya, harus disadari bahwa terlalu banyak konflik sangat tidak diinginkan. Konflik dapat menambah atau mengurangi kinerja organisasi. Stephen P. Robin (1993 : 447) membedakan konflik menjadi konflik fungsional dan konflik disfungsional . Dalam pandangan organisasi , konflik fungsional adalah konfrontasi diantara kelompok yang menguntungkan organisasi . Konflik disfungsional adalah konfrontasi antar kelompok yang mengganggu kinerja organisasi. Tugas manajemen adalah mengelola tingkat konflik untuk mencapai kinerja yang optimal karena konflik tidak dapat dielakkan dan harus dikelola. Pandangan bahwa konflik harus dihilangkan adalah tidak realistis dalam organisasi modern.

Berdasarkan uraian-uraian yang diutarakan di atas, maka penelitian ini ingin mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik pada dosen di Universitas Airlangga. Karena konflik yang terjadi pada dosen sangat berpengaruh pada kinerja dosen di Universitas Airlangga.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang yang telah diuraikan di muka, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

" .Apakah variabel konflik yaitu saling ketergantungan tugas, diferensiasi horisontal yang tinggi, formalisasi yang rendah, ketergantungan pada sumber-sumber langka yang digunakan bersama, pengambilan keputusan yang partisipatif, heterogenitas dari para anggota, ketidakpuasan peran, serta gangguan komunikasi, mempunyai pengaruh terhadap konflik yang terjadi pada dosen di setiap fakultas di Universitas Airlangga?"

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

"Untuk mengetahui perbedaan pengaruh variabel konflik seperti saling ketergantungan tugas, diferensiasi horisontal yang tinggi, formalisasi yang rendah, ketergantungan pada sumber-sumber langka yang digunakan bersama, pengambilan keputusan yang partisipatif, heterogenitas dari para anggota, ketidakpuasan peran serta gangguan komunikasi terhadap konflik yang terjadi pada dosen disetiap fakultas di Universitas Airlangga"

D. KONTRIBUSI PENELITIAN

Dengan diketahuinya hasil penelitian ini, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pada dosen di Universitas Airlangga, maka manfaat yang diharapkan dapat diperoleh adalah :

1. Memberikan informasi secara ilmiah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pada dosen di Universitas Airlangga.
2. Dengan adanya informasi tersebut diharapkan dapat dirumuskan suatu strategi untuk mengelola konflik, karena pada dasarnya konflik sangat berpengaruh terhadap kinerja.

E. HIPOTESIS

Bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

" Diduga bahwa variabel konflik seperti saling ketergantungan tugas, diferensiasi horisontal yang tinggi, formalisasi yang rendah, ketergantungan pada sumber-sumber langka yang digunakan bersama, pengambilan keputusan yang partisipatif, heterogenitas dari para anggota, ketidakpuasan peran serta gangguan komunikasi berpengaruh yang bermakna terhadap konflik yang terjadi pada dosen disetiap fakultas di Universitas Airlangga"

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PENGERTIAN KONFLIK

Konflik berarti pertentangan antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi.

Umar Nimran (1996:60) mendefinisikan konflik sebagai kondisi yang dipersepsikan ada diantara pihak-pihak (individu, kelompok dan lain-lain), dimana salah satu pihak atau lebih merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

Stephen P. Robins (1993:446), memberikan definisi tentang konflik sebagai berikut:

"A process in which an effort is purposely made by A to offset the efforts of B by some form of blocking that will result in frustrating B in attaining his or her goals of furthering."

Dari kedua definisi di atas kiranya dapat dipahami bahwa konflik itu pada dasarnya adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya.

Di dalam suatu organisasi yang berbentuk apapun, konflik dapat terjadi. Konflik tersebut dapat terjadi antara seseorang dengan dirinya sendiri, antara seseorang dengan orang lain, antara suatu kelompok dengan kelompok lain dan dapat pula terjadi antara suatu unit organisasi dengan unit organisasi yang lain.

Hellriegel (1992 : 580) membedakan konflik sebagai berikut :

3. Konflik intra individu, yaitu konflik yang dihadapi atau dialami oleh individu dengan dirinya sendiri karena adanya tekanan peran dan ekspektasi dari luar yang berbeda dengan keinginan atau harapannya.

4. Konflik antar individu, yaitu konflik yang terjadi antara individu yang berbeda dalam satu kelompok ataupun antara individu yang berada di kelompok yang berbeda.
5. Konflik antar kelompok, yaitu konflik yang bersifat kolektif antara satu kelompok dengan kelompok yang lain.
6. Konflik organisasi, yaitu konflik yang terjadi antara unit-unit organisasi yang dapat bersifat struktural dan fungsional.

Untuk membuat perbedaan antara konflik-konflik tersebut banyak ahli yang mendasarkan pada sumber dari timbulnya konflik. Walton (1989:2) membedakan konflik menjadi dua jenis, yaitu :

1. Konflik-konflik substantif (substantive conflicts) meliputi ketidaksesuaian paham tentang hal-hal seperti misalnya : tujuan-tujuan, alokasi sumber-sumber daya, distribusi imbalan-imbalan, kebijaksanaan-kebijaksanaan dan prosedur-prosedur, serta penugasan pekerjaan.
2. Konflik-konflik emosional (emotional conflicts) timbul karena perasaan-perasaan marah, ketidakpercayaan, ketidaksenangan, takut dan sikap menentang, maupun bentrokan-bentrokan kepribadian.

Sumber - sumber utama konflik menurut Stephen P Robins (1993 : 457) adalah :

1. Saling ketergantungan tugas
Saling ketergantungan berarti sampai berapa jauh dua unit dalam suatu organisasi tergantung satu sama lain. Adanya ketidakserasian kerja antara unit kerja satu dengan unit kerja lain akan memicu timbulnya konflik. Kesalingtergantungan pekerjaan menimbulkan intensitas hubungan antara unit kerja satu dengan unit kerja lainnya, jika dipaksakan untuk berinteraksi maka potensi terjadinya konflikpun meningkat.
2. Ketergantungan tugas satu arah
Kemungkinan timbulnya konflik akan lebih besar bila ada suatu unit kerja yang tergantung pada unit kerja yang lain, bila dibandingkan dengan timbulnya konflik dalam

saling ketergantungan tugas-tugas adalah di dalam ketergantungan tugas satu arah terdapat unit yang berada di bawah merasakan adanya unsur paksaan dari unit kerja di atasnya atau dari atasannya.

3. Diferensiasi horisontal yang tinggi

Semakin banyak unit-unit kerja maka makin besar kemungkinan terjadinya konflik, karena semakin besar perbedaan kepentingan antara unit-unit atau antara anggota organisasi, karena tugas-tugas yang dilaksanakan masing-masing unit serta lingkungan yang dihadapinya cenderung tidak sama.

4. Formalisasi yang rendah

Peraturan mengurangi konflik dengan mengurangi kedwivartian. Dengan tersedianya tingkat formalisasi yang cukup maka tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh setiap unit di dalam organisasi akan jelas. Tetapi bilamana formalisasi rendah, maka tugas-tugas kurang jelas, sehingga kemungkinan timbulnya konflik makin besar.

5. Ketergantungan pada sumber-sumber langka yang digunakan bersama.

Bilamana dua unit atau lebih tergantung pada satu sumber daya yang jumlahnya terbatas sedangkan unit kerja yang membutuhkan banyak, maka kemungkinan timbulnya konflik dari unit - unit tersebut makin besar .

6. Perbedaan dalam kriteria evaluasi dan sistem imbalan.

Bilamana manajemen perusahaan di dalam mengadakan evaluasi serta pemberian imbalan terhadap bagian yang satu mempunyai kriteria yang berbeda dengan bagian yang lain maka konflik akan terjadi.

7. Pengambilan keputusan yang partisipatif

Bukti telah menunjukkan bahwa bilamana pengambilan keputusan yang dilaksanakan secara bersama, dimana anggota organisasi yang akan terpengaruh keputusan tersebut

dikutsertakan dalam suatu pengambilan keputusan dapat menimbulkan konflik, karena proses partisipatif memungkinkan terdapatnya kesempatan yang besar untuk terungkapnya perselisihan atau ketidaksepakatan, terutama bilamana terdapat perbedaan nilai antara para partisipan.

8. Heterogenitas dari para anggota

Semakin heterogen para anggota, maka semakin kecil kemungkinan untuk bekerja sama dengan lancar dan kooperatif berarti semakin besar kemungkinan timbulnya konflik. Keaneka ragaman anggota organisasi dalam suatu organisasi karena adanya perbedaan nilai, kepercayaan dan latar belakang.

9. Ketidakcocokan status

Bila salah satu anggota organisasi mempunyai lebih banyak status dibandingkan dengan anggota organisasi lainnya, keadaan ini menimbulkan perasaan tidak senang dari anggota organisasi yang lain maka hal ini memicu timbulnya konflik.

10. Ketidakpuasan peran

Ketidakpuasan peran dapat timbul karena berbagai sumber, antara lain adalah karena ketidakcocokan status. Misalnya seseorang menerima suatu peran, maka yang bersangkutan tersebut kemudian mempunyai serangkaian harapan dan aspirasi pada peran tadi. Bilamana harapan-harapan tadi tidak terpenuhi, maka ada kemungkinan orang tersebut mengadakan perlawanan, dan orang ini akan menjadi pendorong timbulnya suatu konflik.

11. Gangguan komunikasi

Suatu hal yang bisa dipahami oleh banyak pihak bilamana terdapat gangguan komunikasi baik komunikasi vertikal maupun horisontal, maka akan mengakibatkan timbulnya konflik karena adanya ketidaktepatan informasi dan ketidakakuratan informasi.

B. PROSES KONFLIK

Umar Nimran (1996 : 65), mengemukakan salah satu cara untuk memahami konflik sebagai suatu proses adalah dengan menggunakan model Pondy mengenai episode konflik. Di dalam model tersebut ditunjukkan adanya serangkaian tahap sebagai berikut:

1. *Latent conflict*, yaitu tahap munculnya faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya konflik di dalam organisasi.
2. *Perceived conflict*, yaitu tahap dimana salah satu pihak memandang bahwa pihak lain seperti akan menghambat atau mengancam pencapaian tujuannya.
3. *Felt conflict*, yaitu tahap dimana konflik tidak hanya sekedar dipandang atau dianggap ada, tetapi sudah benar-benar dirasakan dan dikenali keberadaannya.
4. *Manifest conflict*, tahap dimana perilaku tertentu sudah mulai ditunjukkan sebagai pertanda adanya konflik, misalnya sabotase, agresi terbuka konfrontasi, rendahnya kinerja dan sebagainya.
5. *Conflict resolution*, adalah tahap dimana konflik yang ada diselesaikan atau ditekan dengan berbagai macam cara dan pendekatan, mulai dari menghindari terjadinya sampai pada menghadapi konflik itu dalam usaha mencari jalan keluar sehingga pihak-pihak yang terlibat mencapai tujuannya.
6. *Conflict aftermath*, tahap ini mewakili kondisi yang dihasilkan oleh proses sebelumnya (penyelesaian konflik). Jika konflik benar-benar telah terselesaikan, maka hal itu akan meningkatkan hubungan diantara pada anggota organisasi, dan jika penyelesaiannya tidak tepat, hal tersebut akan dapat menjadi pemicu bagi timbulnya konflik baru.

C. MENGELOLA KONFLIK

Konflik yang ada harus dikelola dengan baik supaya memberikan efek yang positif bagi organisasi. Kegagalan dalam mengelola konflik dapat mengarah kepada akibat yang mencelakakan. Konflik dapat menghancurkan sebuah organisasi dengan menciptakan dinding pemisah diantara rekan sekerja, menghasilkan kinerja yang buruk dan bahkan pengunduran diri.

Para manajer harus menyadari bahwa karena sebab-sebab konflik berlainan, alat untuk menyelesaikan konflik juga akan berlainan, tergantung pada keadaan. Memilih sebuah resolusi konflik yang cocok tergantung pada beberapa faktor termasuk alasan mengapa konflik terjadi dan hubungan khusus diantara manajer dan kelompok yang berkonflik. James . L. Gibson (1996:452) mengemukakan beberapa metode untuk mengatasi konflik yaitu:

1. Pemecahan masalah

Metode ini digunakan untuk mengurangi ketegangan melalui pertemuan tatap muka kelompok yang berkonflik. Tujuan pertemuan adalah untuk mengenal konflik dan menyelesaikannya.

2. Tujuan superordinat

Teknik tujuan superordinat melibatkan pengembangan sebuah himpunan tujuan dan sasaran yang tidak dapat diperoleh tanpa kerjasama dari kelompok yang terlibat. Kenyataannya, tujuan tidak dapat dicapai hanya oleh satu kelompok dan menghilangkan semua tujuan yang lain dari suatu kelompok yang terlibat dalam konflik.

3. Perluasan sumber daya

Seperti telah diketahui sebelumnya, sebab utama konflik antar kelompok adalah terbatasnya sumber daya. Kelangkaan sumber daya mungkin berupa sebuah kedudukan khusus, uang atau ruang. Perluasan sumber daya mungkin merupakan salah satu cara untuk memecahkan suatu masalah.

4. Menghindari konflik

Kadang-kadang para manajer dapat menemukan beberapa cara untuk menghindari konflik. Menghindari konflik mungkin tidak membawa manfaat jangka panjang dan hanya merupakan pemecahan jangka pendek.

5. Melicinkan konflik

Suatu teknik yang menekankan kepentingan umum dari kelompok yang berkonflik dan melunakkan perbedaan-perbedaannya.

6. Kompromi

Dalam kompromi, tidak ada pihak tertentu sebagai pemenang atau pecundang, dan keputusan yang dicapai mungkin tidak ideal untuk kedua kelompok. Kompromi dapat digunakan secara efektif bila tujuan (misalnya, uang) dapat dibagi secara adil.

7. Penggunaan kekuasaan

Dengan menggunakan cara ini, manajemen dengan mudah menyelesaikan masalah dan mengkomunikasikan keinginan-keinginannya kepada kelompok yang terlibat. Bawahan berpegang pada keputusan atasan, apakah dia setuju atau tidak.

8. Penggantian variabel manusia

Merupakan usaha untuk mengubah perilaku anggota kelompok. Cara ini berfokus pada satu atau beberapa sebab konflik dan pada sikap dari orang-orang yang terlibat konflik.

9. Penggantian variabel struktural

Cara lain untuk menyelesaikan konflik antar kelompok adalah mengganti variabel struktural. Hal ini melibatkan perubahan struktur organisasi yang resmi.

10. Mengidentifikasi musuh bersama

Kelompok-kelompok yang berkonflik kadang-kadang dapat menyelesaikan perbedaan-perbedaan dan bersatu memerangi musuh bersama. Musuh bersamanya mungkin pesaing baru yang baru saja memperkenalkan produk yang lebih bagus.

11. Proses perundingan

Perundingan mempertemukan dua pihak, dengan kepentingan yang berbeda atau berkonflik, bersama-sama untuk mencapai sebuah persetujuan. Biasanya, tiap pihak akan membawa serangkain usulan yang kemudian didiskusikan dan dilaksanakan.

Konflik dapat dibedakan konflik disfungsional dan fungsional. Konflik disfungsional menyebabkan kinerja organisasi rendah sedangkan konflik fungsional akan mendorong kinerja organisasi tinggi.

Beberapa teknik yang mendorong konflik fungsional, dimana ini berkontribusi positif pada kinerja organisasi, adalah sebagai berikut :

1. **Komunikasi**

Dengan menempatkan informasi secara hati-hati ke dalam saluran resmi untuk menciptakan ambiguitas, evaluasi kembali atau konfrontasi.

2. **Mendatangkan orang luar ke dalam kelompok.**

Teknik yang telah banyak digunakan untuk membuat organisasi yang macet atau sub unit dari organisasi kembali hidup adalah dengan mempekerjakan atau memindahkan individu yang berperilaku, bernilai dan berlatar belakang berbeda dari anggota-anggota kelompok yang ada sekarang.

3. **Mengubah struktur**

Mengubah susunan organisasi tidak hanya membantu menyelesaikan konflik antar kelompok tapi juga menciptakan konflik. Dengan mengubah struktur akan menimbulkan persaingan diantara kelompok.

4. **Mendorong adanya persaingan**

Beberapa manajer menggunakan bermacam-macam cara untuk meningkatkan kompetisi antar kelompok. Insentif seperti hadiah dan bonus untuk kinerja yang luar biasa sering mendorong terjadinya persaingan.

D. HUBUNGAN TINGKAT KONFLIK DAN KINERJA ORAGANISASI

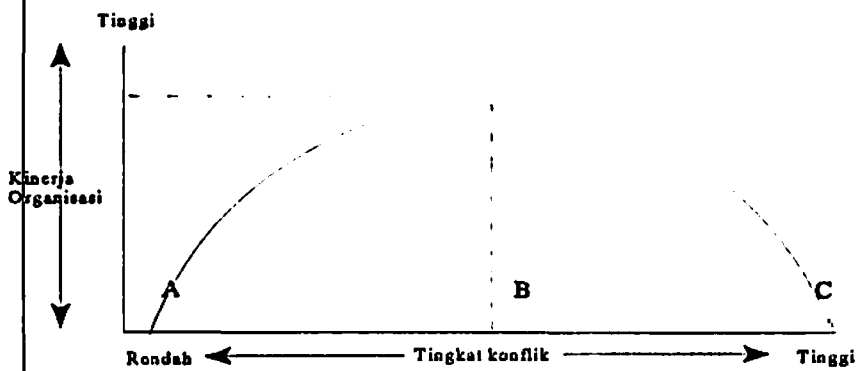
Stephen P. Robins (1993:447) menjelaskan bahwa berdasarkan akibatnya terhadap organisasi, konflik tersebut dapat dibedakan menjadi :

1. **Konflik fungsional, dalam pandangan organisasi, konfrontasi diantara kelompok yang menguntungkan organisasi.**

- 2. Konflik disfungsional, dari sudut pandang organisasi, konfrontasi antar kelompok yang mengganggu kinerja organisasi.

Hubungan tingkat konflik dengan kinerja organisasi ditunjukkan pada gambar berikut:

GAMBAR 2.1
HUBUNGAN TINGKAT KONFLIK DAN KINERJA ORGANISASI



Sumber : Stephen P. Robins (1993:471)

Penjelasan gambar di atas dapat dilihat pada tabel berikut ini

TABEL 2.1
HUBUNGAN TINGKAT KONFLIK DAN KINERJA ORGANISASI

Situasi	Tingkat Konflik	Tipe Konflik	Sifat Internal Organisasi	Tingkat Kinerja Organisasi
A	Rendah	Disfungsional	-Apatis -Membosankan -Tak ada respon untuk berubah -Kekurangan ide-ide baru	Rendah
B	Optimal	Fungsional	-Bersemangat -Self critical -Inovatif	Tinggi
C	Tinggi	Disfungsional	-Memecah belah -Suasana kacau balau -Tidak Kooperatif	Rendah

Sumber : Stephen P. Robins (1993:471)

Suatu organisasi yang dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, mempunyai semangat kerja tinggi mau mengoreksi diri dan mau berusaha untuk menemukan sesuatu yang bermanfaat maka tingkat kinerja organisasi tersebut tinggi. Perbedaan pendapat atau konflik yang terjadi di dalam suatu diskusi untuk memutuskan rencana atau pelaksanaan kegiatan dianggap suatu kejadian yang wajar, bahkan kejadian tersebut akan menumbuhkan rasa puas.

Bilamana situasi organisasi membosankan, kurang ada ide-ide baru dan apatis terhadap perubahan lingkungan maka konflik tidak terjadi dalam organisasi sehingga tingkat kinerja organisasi adalah rendah. Apalagi kalau situasi organisasi kacau, tidak

ada koordinasi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain maka kinerja organisasi akan rendah. Jadi rendahnya kinerja organisasi karena tingkat konflik yang rendah atau tingkat konflik yang tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. IDENTIFIKASI VARIABEL

Berdasarkan pokok permasalahan dan hipotesis yang telah dikemukakan maka variabel konflik yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saling ketergantungan tugas
2. Diferensiasi horisontal yang tinggi
3. Formalisasi yang rendah
4. Ketergantungan pada sumber langka yang digunakan bersama
5. Pengambilan keputusan partisipatif
6. Heterogenitas anggota
7. Ketidakpuasan peran
8. Gangguan komunikasi

B. Definisi Operasional

Definisi masing-masing variabel penelitian ini adalah :

1. Saling ketergantungan tugas

Merujuk sejauh mana dua unit dalam sebuah organisasi saling tergantung satu sama lain. Kriteria saling ketergantungan tugas adalah keserasian kerja antara dosen yang mempunyai kedudukan sejajar atau dalam satu tim mengajar dan adanya keserasian kerja dengan atasan(tidak ada paksaan).

2. Diferensiasi horisontal yang tinggi

Yaitu perbedaan antara unit-unit karena perbedaan tugas-tugas yang dilaksanakan masing-masing unit serta lingkungan yang dihadapi. Kriteria diferensiasi horisontal yang tinggi adalah adanya perbedaan tujuan pada masing-masing jurusan atau program studi yang diasuh.

3. Formalisasi yang rendah

Formalisasi adalah tingkat sejauh mana peraturan , prosedur, instruksi dan komunikasi ditulis. Kriteria formalisasi yang rendah adalah sejauh mana peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan dalam fakultas dijalankan.

4. Ketergantungan pada sumber langka yang digunakan bersama.

Merujuk pada ketergantungan dua unit atau lebih pada sumber yang langka seperti ruang gerak fisik, peralatan, dana operasi, anggaran modal atau jasa-jasa , staff, yang disentralisasi. Kriteria ketergantungan pada sumber langka yang digunakan bersama adalah kelengkapan fasilitas yang tersedia untuk melaksanakan tugas sebagai desain dibandingkan dengan kebutuhannya.

5. Pengambilan keputusan yang partisipatif

Yaitu pada pengambilan keputusan partisipatif dimungkinkan terdapatnya kesempatan yang besar untuk terungkapnya perselisihan atau ketidaksepakatan, terutama bila ada perbedaan nilai antara para peserta. Kriteria pengambilan keputusan partisipatif adalah intensitas perbedaan opini dalam proses pengambilan keputusan.

6. Heterogenitas para anggota

Heterogenitas para anggota adalah keanekaragaman para individu dalam suatu organisasi karena adanya perbedaan nilai-nilai, kepercayaan dan latar belakang. Kriteria heterogenitas para anggota adalah banyaknya dosen tetap yang mempunyai disiplin ilmu yang berbeda atau diluar disiplin ilmu yang seharusnya .

7. Ketidakpuasan peran

Yaitu seberapa jauh kesesuaian antara jabatan saat ini dengan harapan-harapan pribadi. Kriterianya adalah kesesuaian jabatan dengan tugas - tugas dosen.

8. Gangguan komunikasi

Gangguan komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gangguan komunikasi horisontal maupun vertikal. Kriteria gangguan komunikasi adalah :

1. Ketepatan informasi
2. Keakuratan informasi

Jawaban responden untuk setiap pernyataan akan diberi skort sebagai berikut:

- a. Kategori sangat setuju dengan skor 5
- b. Kategori setuju dengan skor 4
- c. Kategori kurang setuju dengan skor 3
- d. Kategori tidak setuju dengan skor 2
- e. Kategori sangat tidak setuju dengan skor 1

C. SUMBER DATA DAN PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

C.1 Sumber Data

Data penelitian berasal dari dua sumber, yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara.
2. Datasekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan yang berhubungan dengan perilaku organisasi dan data dari organisasi yang menjadi obyek penelitian.

C.2 Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan melalui dua tahap, yaitu :

1. Mengadakan studi pustaka dengan mempelajari berbagai literatur dan hasil penelitian pihak-pihak lain, membaca dan mengumpulkan jurnal serta laporan-laporan yang dipublikasikan yang berkaitan dengan perilaku organisasi.

2. Mengumpulkan data primer melalui :

- a. Kuesioner, yaitu dengan mengirim daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden.
- b. Wawancara, yakni mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Responden yang menjadi obyek penelitian adalah dosen di semua fakultas di lingkungan Universitas Airlangga yang mempunyai masa kerja minimal tiga tahun. Kriteria ini diambil berdasarkan pada konsep perilaku yang terbentuk setelah individu berinteraksi dengan organisasi. Daftar rekapitulasi dosen Universitas Airlangga Desember 1999.

Penentuan jumlah sampel yang akan diamati dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

p = estimasi proporsi populasi dosen

q = $1-p$

Z_{α} = Harga standart normal tergantung dari α yang digunakan

N = jumlah unit populasi

d = penyimpangan yang dapat ditolerir

Dalam penelitian ini, digunakan confidence coefficient 0,95, α 5%. Dengan p sebesar 0,05 maka q dianggap 0,95, maka jumlah sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah adalah 85 responden yang tersebar di setiap fakultas di Universitas Airlangga dengan perbandingan yang proposional . Tetapi data yang memenuhi syarat untuk diolah sebanyak 78 responden dengan perincian sebagai berikut:

1.Fakultas Kedokteran	17 responden
2.Fakultas kedokteran Gigi	13 responden
3.Fakultas Hukum	6 responden
4.Fakultas Ekonomi	8 responden
5.Fakultas Farmasi	5 responden
6.Fakultas Kedokteran Hewan	8 responden
7.Fakultas II.Sosial&II.Politik	6 responden
8.Fakultas Mat& II.Peng Alam	7 responden
9.Fakultas Kesehatan Masyarakat	3 responden
10Fakultas Psikologi	2 responden
11Fakultas Sastra	3 responden

E. TEKNIK ANALISIS

Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Chi Square dengan bantuan program SPSS. Prosedur analisis chi square adalah sebagai berikut :

- Menghitung nilai observasi (O_{ij}) dan nilai yang diharapkan (e_{ij})serta disusun dalam bentuk tabel kontingensi. Dari tabel kontingensi tersebut dicari nilai harapan dengan menggunakan rumus :

$$e_{ij} = \frac{(N_i)(N_j)}{N}$$

dimana: N_i = jumlah baris ke i
 N_j = jumlah kolom ke j
 N = jumlah pengamatan

b. Menghitung chi square (Kai Kuadrat) adalah sebagai berikut :

$$X^2 = \sum_i \sum_j \frac{(O_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Keterangan :

X² = chi square

O_{ij} = Frekuensi yang diharapkan dari sampel (observasi)

e_{ij} = frekuensi yang diharapkan dari sampel sebagai pencerminan frekuensi yang diharapkan dari populasi

c. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi (level of significance) sebesar 0,05. dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, ditentukan untuk menerima atau menolak hipotesis, yaitu :

1. Ho diterima dan Ha ditolak, apabila tingkat signifikansi < 0,05
2. Ho ditolak dan Ha diterima, apabila tingkat signifikansi > 0,05

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. ANALISIS HASIL PENELITIAN

Sub bab ini memuat tentang tanggapan masing-masing responden disetiap fakultas yang berasal dari jawaban responden melalui kuesioner .Untuk setiap variabel konflik, yaitu varabel saling ketergantungan tugas,diferensiasi horisontal yang tinggi,formalitas yang rendah, keterbatasan sumber langka yang digunakan bersama, pengambilan keputusan partisipatif,heterogenitas anggota,ketidaksesuaian peran dan gangguan komunikasi, jawaban responden dikelompokkan dalam :

SS =Sangat Setuju

S =Setuju

KS =Tidak Setuju

TS =Tidak Setuju

STS =Sangat Tidak Setuju

1. Saling ketergantungan tugas

Pada variabel saling ketergantungan tugas terdapat dua kriteria pengukuran yaitu keserasian kerja dengan anggota dalam satu tim mengajar dan keserasian kerja dengan atasan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa tidak ada kerjasama yang serasi antara anggota dalam satu tim mengajar adalah sebagai berikut:

TABEL 4.1
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL SALING KETERGANTUNGAN
TUGAS DALAM SATU TIM MENGAJAR

FAK.	STS	TS	KS	S	SS	JUMLAH
1.FK	4 (5,1)	8 (10,3)	2 (2,6)	3 (3,8)	0 (0)	17 (21,8)
2.FKG	1 (1,3)	8 (10,3)	3 (3,8)	1 (1,3)	0 (0)	13 (16,7)
3.FH	3 (3,8)	2 (2,6)	1 (1,3)	0 (0)	0 (0)	6 (7,7)
4.FE	2 (2,6)	5 (6,4)	0 (0)	0 (0)	1 (1,3)	8 (10,3)
5.FF	2 (2,6)	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	1 (1,3)	5 (6,4)
6.FKH	7 (9,0)	0 (0)	1 (1,3)	0 (0)	0 (0)	8 (10,3)
7.FISIP	1 (1,3)	2 (2,6)	1 (1,3)	2 (2,6)	0 (0)	6 (7,7)
8.FMIPA	2 (2,6)	3 (3,8)	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	7 (9,0)
9.FKM	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	1 (1,3)	0 (0)	3 (3,8)
10.F.PSI	0 (0)	2 (2,6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)
11.F.SAST	0 (0)	2 (2,6)	1 (1,3)	0 (0)	0 (0)	3 (3,8)
JUMLAH	23 (29,5)	34 (43,6)	11 (14,18)	8 (10,3)	2 (2,6)	78 (100)

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas nampak bahwa 23 responden (29,5 %) dari total responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tidak ada kerjasama yang serasi antara anggota dalam satu tim mengajar, 34 responden (43,6 %) menyatakan tidak setuju ,11 responden menyatakan kurang setuju ,8 responden(10,3%) dan 2 responden(2,6 %) menyatakan setuju dan sangat setuju.

Dari 8 orang yang menyatakan setuju 3 responden berasal dari Fakultas Kedokteran, 2 orang berasal dari Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, sedangkan dari Fakultas kedokteran Gigi, Fakultas MIPA dan Fakultas Kesehatan Masyarakat masing-



masing satu responden. Responden yang sangat setuju dengan pernyataan diatas masing-masing satu responden berasal dari Fakultas Ekonomi dan Farmasi.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa sering ada keterpaksaan dalam melakukan tugas yang diberikan atasan adalah sebagai berikut:

TABEL 4.2
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL SALING KETERGANTUNGAN
TUGAS DENGAN ATASAN

FAK	STS	TS	KS	S	SS	JUMLAH
1.FK	5 (6,4)	8 (10,3)	3 (3,8)	1 (1,3)	0 (0)	17 (21,8)
2.FKG	4 (5,1)	8 (10,3)	1 (1,3)	0 (1,3)	0 (0)	13 (16,7)
3.FH	4 (5,1)	2 (2,6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (7,7)
4.FE	1 (1,3)	4 (5,1)	0 (0)	3 (3,8)	0 (0)	8 (10,3)
5.FF	2 (2,6)	2 (2,6)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	5 (6,4)
6.FKH	3 (3,8)	1 (1,3)	4 (5,1)	0 (0)	0 (0)	8 (10,3)
7.FISIP	0 (0)	6 (7,7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (7,7)
8.FMIPA	3 (3,8)	3 (3,8)	1 (1,3)	0 (0)	0 (0)	7 (9,0)
9.FKM	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	1 (1,3)	0 (0)	3 (3,8)
10.F.PSI	0 (0)	2 (2,6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)
11.F.SAST	0 (0)	3 (3,8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (3,8)
JUMLAH	23 (29,5)	40 (51,3)	9 (11,5)	6 (7,7)	0 (0)	78 (100)

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas nampak bahwa 23 responden (29,5 %) dari total responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan adanya keterpaksaan dalam melakukan tugas yang diberikan atasan, 40 responden (51,3 %) menyatakan tidak setuju ,9 responden(11,5%) menyatakan kurang setuju ,6 responden(7,7%) menyatakan

setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju.

Dari 6 orang yang menyatakan setuju 3 responden berasal dari Fakultas Ekonomi, sedangkan dari Fakultas kedokteran, Fakultas farmasi dan Fakultas Kesehatan Masyarakat masing-masing satu responden.

2. Diferensiasi Horisontal yang tinggi

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa pada responden mengajar pada berbagai program studi atau fakultas yang mempunyai perbedaan tujuan.

TABEL 4.3
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL DIFERENSIASI HORIZONTAL YANG TINGGI

FAK	STS	TS	KS	S	SS	JUMLAH
1.FK	1 (1,3)	5 (6,4)	3 (3,8)	7 (9,0)	1 (1,3)	17 (21,8)
2.FKG	0 (0)	8 (10,3)	2 (2,6)	3 (3,8)	0 (0)	13 (16,7)
3.FH	3 (3,8)	3 (3,8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (7,7)
4.FE	0 (0)	2 (2,6)	2 (2,6)	4 (5,1)	0 (0)	8 (10,3)
5.FF	2 (2,6)	1 (1,3)	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	5 (6,4)
6.FKH	2 (2,6)	2 (2,6)	4 (5,1)	0 (0)	0 (0)	8 (10,3)
7.FISIP	0 (0)	3 (3,8)	1 (1,3)	2 (2,6)	0 (0)	6 (7,7)
8.FMIPA	4 (5,1)	0 (0)	1 (1,3)	2 (2,6)	0 (0)	7 (9,0)
9.FKM	0 (0)	2 (2,6)	1 (1,3)	0 (0)	0 (0)	3 (3,8)
10.F.PSI	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)
11.F.SAST	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)	1 (1,3)	0 (0)	3 (3,8)
JUMLAH	13 (16,7)	27 (34,6)	17 (21,8)	20 (25,6)	1 (1,3)	78 (100)

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas nampak bahwa 13 responden (16,7 %) dari total responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan bahwa responden mengajar pada berbagai program studi atau fakultas yang mempunyai perbedaan tujuan, 27 responden (34,6 %) menyatakan tidak setuju, 17 (21,8%) responden menyatakan kurang setuju, 20 responden (25,6%) dan 1 responden (1,3 %) menyatakan setuju dan sangat setuju. Dari 20 responden yang menyatakan setuju 7 responden berasal dari Fakultas Kedokteran, 4 orang berasal dari Fakultas Ekonomi, 3 orang dari Kedokteran Gigi, masing-masing dua orang dari FISIP dan MIPA dan masing-masing 1 orang dari Fakultas Sastra dan Fakultas Farmasi. Responden yang sangat setuju dengan pernyataan diatas satu responden berasal dari Fakultas Kedokteran.

3. Formalisasi yang rendah

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa banyak peraturan dan kebijakan yang tidak dijalankan dengan baik adalah sebagai berikut:

TABEL 4.4
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL FORMALISASAI YANG RENDAH

FAK	STS	TS	KS	S	SS	JUMLAH
1.FK	0 (0)	4 (5,1)	5 (6,4)	6 (7,7)	2 (2,6)	17 (21,8)
2.FKG	1 (1,3)	4 (5,1)	4 (5,1)	3 (3,8)	1 (1,3)	13 (16,7)
3.FH	2 (2,6)	1 (1,3)	3 (3,8)	0 (0)	0 (0)	6 (7,7)
4.FE	0 (0)	1 (1,3)	3 (3,8)	3 (3,8)	1 (1,3)	8 (10,3)
5.FF	1 (1,3)	2 (2,6)	2 (2,6)	0 (0)	0 (0)	5 (6,4)
6.FKH	2 (2,6)	0 (0)	5 (6,4)	1 (1,3)	0 (0)	8 (10,3)
7.FISIP	0 (0)	0 (0)	3 (3,8)	3 (3,8)	0 (0)	6 (7,7)
8.FMIPA	0 (0)	1 (1,3)	1 (1,3)	2 (2,6)	2 (2,6)	7 (9,0)
9.FKM	0 (0)	1 (1,3)	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	3 (3,8)
10.F.PSI	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)
11.F.SAST	0 (0)	1 (1,3)	0 (0)	1 (1,3)	1 (1,3)	3 (3,8)
JUMLAH	6 (7,7)	16 (20,5)	29 (37,2)	20 (25,6)	7 (9,0)	78 (100)

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas nampak bahwa 6 responden (7,7 %) dari total responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan bahwa banyak peraturan dan kebijakan di fakultas responden tidak dijalankan dengan baik, 16 responden (20,5 %) menyatakan tidak setuju ,29 (37,2%)responden menyatakan kurang setuju ,20 responden(25,6%) dan 7 responden(9,0 %) menyatakan setuju dan sangat setuju.

Dari 20 responden yang menyatakan setuju 6 responden berasal dari Fakultas Kedokteran, masing-masing 3 orang berasal dari Fakultas Ekonomi, kedokteran gigi, FISIP, 2 orang dari MIPA dan masing-masing satu orang dari FKM, FKH dan

Sastra. Responden yang sangat setuju dengan pernyataan diatas masing-masing dua orang dari Kedokteran dan MIPA dan masing -masing satu orang dari Fakultas Kedokteran Gigi, Ekonomi dan Sastra.

4. Keterbatasan pada sumber langka yang digunakan bersama

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa jumlah fasilitas (komputer, alat-alat atau perlengkapan praktikum) yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan adalah sebagai berikut:

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KETERBATASAN PADA SUMBER LANGKA YANG DIGUNAKAN BERSAMA

FAK	STS	TS	KS	S	SS	JUMLAH
1.FK	0 (0)	0 (0)	4 (5,1)	9 (11,5)	4 (5,1)	17 (21,8)
2.FKG	0 (0)	2 (2,6)	1 (1,3)	9 (11,5)	1 (1,3)	13 (16,7)
3.FH	1 (1,3)	0 (0)	3 (3,8)	1 (1,3)	1 (1,3)	6 (7,7)
4.FE	0 (0)	1 (1,3)	1 (1,3)	3 (3,8)	3 (3,8)	8 (10,3)
5.FF	0 (0)	1 (1,3)	0 (0)	3 (3,8)	1 (1,3)	5 (6,4)
6.FKH	0 (0)	0 (0)	3 (3,8)	2 (2,6)	3 (3,8)	8 (10,3)
7.FISIP	0 (0)	2 (2,6)	0 (0)	2 (2,6)	2 (2,6)	6 (7,7)
8.FMIPA	0 (0)	0 (0)	1 (1,3)	3 (3,8)	3 (3,8)	7 (9,0)
9.FKM	0 (0)	1 (1,3)	0 (0)	2 (2,6)	0 (0)	3 (3,8)
10.F.PSI	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)
11.F.SAST	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)	1 (1,3)	3 (3,8)
JUMLAH	1 (1,3)	7 (9,0)	15 (19,2)	36 (46,2)	19 (24,4)	78 (100)

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas nampak bahwa 1 responden (1,3 %) dari total responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan bahwa jumlah fasilitas (komputer, alat-alat atau perlengkapan praktikum) yang tersedia untuk melaksanakan tugas sebagai dosen tidak sesuai dengan kebutuhan, 7 responden (9 %) menyatakan tidak setuju, 15 (19,2%) responden menyatakan kurang setuju, 36 responden (46,2%) dan 19 responden (24,4 %) menyatakan setuju dan sangat setuju.

Dari 36 responden yang menyatakan setuju masing-masing 9 responden berasal dari Fakultas Kedokteran dan fakultas kedokteran gigi, masing-masing 3 orang berasal dari Fakultas Ekonomi, kedokteran Farmasi dan MIPA, masing-masing 2 orang dari Fakultas Kedokteran Hewan, FISIP, FKM dan Sastra, satu orang dari Fakultas Hukum. Responden yang sangat setuju dengan pernyataan diatas 4 orang dari Kedokteran, masing-masing 3 orang dari Fakultas Ekonomi, Kedokteran Hewan dan MIPA dan 2 responden dari FISIP dan masing-masing satu orang dari Fakultas Kedokteran Gigi, Hukum, Farmasi, Sastra.

4.5 Pengambilan keputusan partisipatif

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa dalam rapat yang diadakan sering terjadi perbedaan pendapat dan tidak dapat diselesaikan dengan baik adalah sebagai berikut:

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PENGAMBILAN
KEPUTUSAN PARTISIPATIF

FAK	STS	TS	KS	S	SS	JUMLAH
1.FK	1 (1,3)	3 (3,8)	9 (11,5)	2 (2,6)	2 (2,6)	17 (21,8)
2.FKG	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)	9 (11,5)	2 (2,6)	13 (16,7)
3.FH	2 (2,6)	2 (2,6)	0 (0)	1 (1,3)	1 (1,3)	6 (7,7)
4.FE	1 (1,3)	0 (0)	5 (6,4)	1 (1,3)	1 (1,3)	8 (10,3)
5.FF	0 (0)	2 (2,6)	2 (2,6)	1 (1,3)	0 (0)	5 (6,4)
6.FKH	3 (3,8)	1 (1,3)	4 (5,1)	0 (0)	0 (0)	8 (10,3)
7.FISIP	0 (0)	3 (3,8)	2 (2,6)	1 (1,3)	0 (0)	6 (7,7)
8.FMIPA	0 (0)	2 (2,6)	4 (5,1)	1 (1,3)	0 (0)	7 (9,0)
9.FKM	1 (1,3)	0 (0)	2 (2,6)	0 (0)	0 (0)	3 (3,8)
10.F.PSI	0 (0)	1 (1,3)	0 (0)	1 (1,3)	0 (0)	2 (2,6)
11.F.SAST	0 (0)	0 (0)	1 (1,3)	0 (0)	2 (2,6)	3 (3,8)
JUMLAH	8 (10,3)	14 (17,9)	31 (39,7)	17 (21,8)	8 (10,3)	78 (100)

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas nampak bahwa 8 responden (10,3 %) dari total responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan bahwa dalam rapat-rapat yang diadakan sering terjadi perbedaan pendapat dan tidak dapat diselesaikan dengan baik, 14 responden (17,9 %) menyatakan tidak setuju, 31 (39,7%) responden menyatakan kurang setuju, 17 responden (8%) dan 8 responden (10,3 %) menyatakan setuju dan sangat setuju.

Dari 9 responden yang menyatakan setuju 9 responden berasal dari Fakultas Kedokteran Gigi, 2 orang berasal dari Fakultas kedokteran, masing-masing 1 orang dari

Fakultas Hukum, Ekonomi, Farmasi, FISIP, MIPA, Psikologi. Responden yang sangat setuju dengan pernyataan diatas masing-masing 2 orang dari Kedokteran ,Kedokteran gigi, Sastra, dan masing-masing 1 orang dari Fakultas Hukum, Ekonomi .

6. Heterogenitas Anggota

Tanggapan responden terhadap pernyataan banyak dosen yang mempunyai disiplin ilmu yang berbeda atau diluar bidang ilmu fakultas yang bersangkutan adalah sebagai berikut:

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL HETEROGENITAS ANGGOTA

FAK	STS	TS	KS	S	SS	JUMLAH
1.FK	3 (3,8)	7 (9,0)	4 (5,1)	2 (2,6)	1 (1,3)	17 (21,8)
2.FKG	3 (3,8)	5 (6,4)	0 (0)	5 (6,4)	0 (0)	13 (16,7)
3.FH	3 (3,8)	1 (1,3)	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	6 (7,7)
4.FE	1 (1,3)	5 (6,4)	2 (2,6)	0 (0)	0 (0)	8 (10,3)
5.FF	2 (2,6)	2 (2,6)	1 (1,3)	0 (0)	0 (0)	5 (6,4)
6.FKH	5 (6,4)	0 (0)	3 (3,8)	0 (0)	0 (0)	8 (10,3)
7.FISIP	1 (1,3)	3 (3,8)	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	6 (7,7)
8.FMIPA	5 (6,4)	0 (0)	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	7 (9,0)
9.FKM	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	0 (0)	1 (1,3)	3 (3,8)
10.F.PSI	0 (0)	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)
11.F.SAST	0 (0)	2 (2,6)	0 (0)	1 (1,3)	0 (0)	3 (3,8)
JUMLAH	24 (30,8)	27 (34,6)	14 (17,9)	11 (14,1)	2 (2,6)	78 (100)

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas nampak bahwa 24 responden (30,8 %) dari total responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan banyak dosen tetap di fakultas ini mempunyai ilmu yang berbeda atau diluar bidang ilmu fakultas yang bersangkutan, 27 responden (34,6 %) menyatakan tidak setuju ,14 responden (17,9 %)menyatakan kurang setuju ,11 responden(14,1%) dan 2 responden(2,6 %) menyatakan setuju dan sangat setuju.

Dari 11 orang yang menyatakan setuju 5 responden berasal dari Fakultas Kedokteran Gigi, 2 orang berasal dari Fakultas Kedokteran, sedangkan dari Fakultas Hukum, FISIP, MIPA dan Fakultas Sastra masing-masing satu responden. Responden yang sangat setuju dengan pernyataan diatas masing-masing satu responden berasal dari fakultas kedokteran dan Kesehatan Masyarakat.

7. Ketidaksesuaian Peran

Tanggapan responden terhadap pernyataan difakultasnya terdapat individu yang mendapat tugas berlebihan (tugas tambahan) yang kadang- kadang tidak sesuai dengan jabatannya adalah sebagai berikut:

TABEL 4.8
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KETIDAKSESUAIAN PERAN

FAK	STS	TS	KS	S	SS	JUMLAH
1.FK	1 (1,3)	1 (1,3)	4 (5,1)	7 (9,0)	4 (5,1)	17 (21,8)
2.FKG	1 (1,3)	2 (2,6)	0 (0)	4 (5,1)	6 (7,7)	13 (16,7)
3.FH	0 (2,6)	1 (1,3)	2 (2,6)	2 (2,6)	1 (1,3)	6 (7,7)
4.FE	1 (1,3)	0 (0)	2 (2,6)	5 (6,4)	0 (0)	8 (10,3)
5.FF	1 (1,3)	2 (2,6)	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	5 (6,4)
6.FKH	1 (1,3)	2 (2,6)	5 (6,4)	0 (0)	0 (0)	8 (10,3)
7.FISIP	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)	3 (3,8)	1 (1,3)	6 (7,7)
8.FMIPA	2 (2,6)	2 (2,6)	1 (1,3)	1 (1,3)	1 (1,3)	7 (9,0)
9.FKM	0 (0)	2 (2,6)	0 (2,6)	1 (1,3)	0 (0)	3 (3,8)
10.F.PSI	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)	0 (0)	2 (2,6)
11.F.SAST	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (3,8)	3 (3,8)
JUMLAH	7 (9,0)	12 (15,4)	17 (21,8)	26 (33,3)	16 (20,5)	78 (100)

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas nampak bahwa 7 responden (9,0 %) dari total responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan bahwa terdapat individu yang mendapat tugas berlebihan (tugas tambahan) yang kadang-kadang tidak sesuai dengan jabatannya,12 responden (15,4 %) menyatakan tidak setuju ,17 (21,8%)responden menyatakan kurang setuju ,26 responden(33,3%) dan 16 responden(20,5 %) menyatakan setuju dan sangat setuju.

Dari 26 responden yang menyatakan setuju 7 responden berasal dari Fakultas

Kedokteran , 5 orang berasal dari Fakultas Ekonomi, 4 orang dari Kedokteran Gigi,3 orang dari FISIP,masing-masing 2 orang dari Fakultas Hukum dan Psikologi dan masing-masing 1 orang dari fakultas Farmasi,MIPA dan Kesehatan Masyarakat.Responden yang sangat setuju dengan pernyataan diatas 6 orang dari Fakultas Kedokteran Gigi, 4 dari fakultas Kedokteran , 3 orang dari Sastra danmasing-masing 1 orang dari Fakultas Hukum,FISIP dan MIPA.

8. Gangguan Komunikasi

Pada variabel Gangguan Komunikasi terdapat dua pernyataan untuk mendapatkan tanggapan responden yaitu kesulitan mendapatkan informasi dan ketidak sesuaian informasi dengan sumber berita pertama.

Tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa responden sering mendapatkan kesulitan mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari fakultas adalah sebagai berikut:

TABEL 4.9
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL GANGGUAN KOMUNIKASI
TENTANG KESULITAN MENDAPAT INFORMASI

FAK	STS	TS	KS	S	SS	JUMLAH
1.FK	0 (0)	5 (6,4)	7 (9,0)	4 (5,1)	1 (1,3)	17 (21,8)
2.FKG	0 (0)	2 (2,6)	0 (0)	10 (12,8)	1 (1,3)	13 (16,7)
3.FH	1 (1,3)	1 (1,3)	2 (2,6)	2 (2,6)	0 (0)	6 (7,7)
4.FE	1 (1,3)	1 (1,3)	3 (3,8)	2 (2,6)	1 (1,3)	8 (10,3)
5.FF	3 (3,8)	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	0 (0)	5 (6,4)
6.FKH	2 (2,6)	0 (0)	5 (6,4)	1 (1,3)	0 (0)	8 (10,3)
7.FISIP	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	2 (2,6)	2 (2,6)	6 (7,7)
8.FMIPA	2 (2,6)	2 (2,6)	1 (1,3)	1 (1,3)	1 (1,3)	7 (9,0)
9.FKM	1 (1,3)	0 (0)	2 (2,6)	0 (0)	0 (0)	3 (3,8)
10.F.PSI	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (2,6)	0 (0)	2 (2,6)
11.F.SAST	0 (0)	0 (0)	1 (1,3)	2 (2,6)	0 (0)	3 (3,8)
JUMLAH	11 (14,1)	13 (16,7)	22 (28,2)	26 (33,3)	6 (7,7)	78 (100)

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas nampak bahwa 11 responden (14,1 %) dari total responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan bahwa responden sering mendapat kesulitan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan di Fakultas, 13 responden (16,7 %) menyatakan tidak setuju ,22 (28,2%)responden menyatakan kurang setuju ,26 responden(33,3%) dan 6 responden(7,7 %) menyatakan setuju dan sangat setuju.

Dari 26 responden yang menyatakan setuju 10 responden berasal dari Fakultas Kedokteran Gigi , 4 orang berasal dari Fakultas kedokteran, masing-masing 2 responden

dari fakultas hukum, Ekonomi, FISIP, Psikologi dan Sastra, masing-masing 1 orang dari fakultas kedokteran Hewan dan MIPA. Responden yang sangat setuju dengan pernyataan diatas 2 orang dari FISIP, dan masing-masing 1 orang dari Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi, Ekonomi dan MIPA.

Tanggapan responden terhadap pernyataan informasi yang didapatkan sering tidak sesuai dengan sumber berita pertama adalah sebagai berikut:

TABEL 4.10
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL GANGGUAN KOMUNIKASI
TENTANG KETIDAKSESUAIAN INFORMASI DENGAN SUMBER BERITA PERTAMA

FAK	STS	TS	KS	S	SS	JUMLAH
1.FK	0 (0)	7 (9,0)	9 (11,5)	1 (1,3)	0 (0)	17 (21,8)
2.FKG	1 (1,3)	2 (2,6)	4 (5,1)	6 (7,7)	0 (0)	13 (16,7)
3.FH	2 (2,6)	2 (2,6)	2 (2,6)	0 (0)	0 (0)	6 (7,7)
4.FE	1 (1,3)	1 (1,3)	5 (6,4)	1 (1,3)	0 (0)	8 (10,3)
5.FF	1 (1,3)	4 (5,1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (6,4)
8.FKH	2 (2,6)	1 (1,3)	4 (5,1)	1 (1,3)	0 (0)	8 (10,3)
7.FISIP	0 (0)	0 (0)	1 (1,3)	5 (6,4)	0 (0)	6 (7,7)
8.FMIPA	2 (2,6)	3 (3,8)	1 (1,3)	0 (0)	1 (1,3)	7 (9,0)
9.FKM	0 (0)	3 (3,8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (3,8)
10.F.PSI	0 (0)	1 (1,3)	0 (0)	1 (1,3)	0 (0)	2 (2,6)
11.F.SAST	0 (0)	1 (1,3)	1 (1,3)	1 (1,3)	0 (0)	3 (3,8)
JUMLAH	9 (11,5)	25 (32,1)	27 (34,6)	16 (20,5)	1 (1,3)	78 (100)

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari tabel diatas nampak bahwa 9 responden (11,5 %) dari total responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan bahwa responden sering mendapat mendapatkan informasi tidak sesuai dengan sumber berita pertama, 25 responden (32,1 %) menyatakan tidak setuju , 27 (34,6%) responden menyatakan kurang setuju , 16 responden (20,5%) dan 1 responden (1,3 %) menyatakan setuju dan sangat setuju.

Dari 16 responden yang menyatakan setuju 6 responden berasal dari Fakultas Kedokteran Gigi , 5 orang berasal dari FISIP, masing-masing 1 responden dari fakultas Kedokteran, Ekonomi, Kedokteran Hewan,, Psikologi dan Sastra.. Responden yang sangat setuju dengan pernyataan diatas 1 dari fakultas MIPA.

B. PEMBAHASAN

Untuk mengetahui variabel mana diantara variabel-variabel konflik yaitu saling ketergantungan tugas, diferensiasi horisontal yang tinggi, formalisasi yang rendah, keterbatasan sumber langka yang digunakan bersama, pengambilan keputusan partisipatif, heterogenitas anggota, ketidaksesuaian peran dan gangguan komunikasi yang berpengaruh secara nyata pada konflik yang terjadi pada dosen di Universitas Airlangga, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

TABEL 4.11
RANGKUMAN HASIL PERHITUNGAN CHI-SQUARE

NO	VARIABEL	CHI-SQUARE	DF	SIGNIFICAN CE	CONTINGENCY .COEF
1	SALING KETERG.TUGAS ANTAR ANGGOTA	45,68449	40	0,24778	0,60775
	SALING KETERG.TUGAS DGN ATASAN	47,34890	30	0,02300	0,61460
2	DIFERENSIASI HORIZONTAL TINGGI	50,30172	40	0,12742	0,62615
3	FORMALISASI YANG RENDAH	39,75591	40	0,48113	0,58104
4	KETERBAT.SUMBER LANGKA YANG DIGUNAKAN BERSAMA	49,84837	40	0,13675	0,62442
5	PENGAMB.KEPUT.PARTISIPATIF	66,72385	40	0,00505	0,67900
6	HETEROGENITAS ANGGOTA	50,72507	40	0,11916	0,62774
7	KETIDAKSESUAIAN PERAN	59,10993	40	0,02619	0,65659
8	GANGGUAN KOMUNIKASI TTG KESULITAN MENDAPT.INFORMASI	56,91621	40	0,04022	0,64951
	GANGGUAN KOMUNIKASI TTG INFORMASI TIDAK SESUAI DGN SUMBER BERITA PERTAMA	65,17196	40	0,00631	0,67630

Sumber :Data tabel perhiyungan chi-square

Dari tabel diatas tampak bahwa variabel yang signifikan terhadap konflik pada dosen di Universitas Airlangga adalah variabel saling ketergantungan tugas dengan atasan, pengambilan keputusan partisipatif, ketidaksesuaian peran,serta gangguan komunikasi yaitu gangguan dalam kesulitan mendapatkan informasi dan ketidaksesuaian informasi yang diterima dengan sumber berita pertama.Dari variabel-variabel yang signifikan tersebut,variabel pengambilan keputusan partisipatif mempunyai pengaruh terbesar.

Dari hasil perhitungan Chi -Square diatas tampak bahwa konflik yang terjadi pada dosen di Universitas Airlangga , terjadi karena para dosen sering merasa terpaksa melakukan tugas yang diberikan oleh atasannya.Penyebab konflik yang kedua adalah

pengambilan keputusan partisipatif yaitu para dosen mempersepsikan bahwa dalam rapat-rapat yang diadakan sering terjadi perbedaan pendapat dan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Ketiga, ketidaksesuaian peran, dalam hal ini para dosen menganggap di fakultasnya terdapat individu yang mendapat tugas berlebihan(tugas tambahan) yang kadang-kadang tidak sesuai dengan jabatannya. Penyebab konflik yang keempat adalah gangguan komunikasi , para dosen sering merasa kesulitan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkannya dan sering informasi yang diperoleh tidak sesuai dengan sumber berita pertama.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang signifikan terhadap konflik pada dosen di Universitas Airlangga adalah variabel saling ketergantungan tugas dengan atasan, pengambilan keputusan partisipatif, ketidaksesuaian peran, serta gangguan komunikasi yaitu gangguan dalam kesulitan mendapatkan informasi dan ketidaksesuaian informasi yang diterima dengan sumber berita pertama.

Sedangkan variabel ketergantungan tugas antara anggota dalam satu tim mengajar, difensiasi horisontal yang tinggi, formalitas yang rendah, keterbatasan sumber langka yang digunakan bersama dan heterogenitas anggota tidak berpengaruh secara nyata terhadap konflik yang terjadi pada dosen di Universitas Airlangga.

Dari variabel-variabel yang signifikan terhadap konflik pada dosen di Universitas Airlangga yaitu variabel saling ketergantungan tugas dengan atasan, pengambilan keputusan partisipatif, ketidaksesuaian peran serta gangguan komunikasi, variabel pengambilan keputusan partisipatif mempunyai pengaruh terbesar.

B. SARAN

Dari simpulan diatas tampak bahwa konflik yang terjadi pada dosen di Universitas Airlangga, terjadi karena

1. Para dosen sering merasa terpaksa melakukan tugas yang diberikan oleh atasannya. Untuk mengurangi konflik karena saling ketergantungan tugas ini sebaiknya atasan dalam hal ini ketua jurusan, ketua laboratorium, pembantu dekan, dekan dan sebagainya dalam memberikan tugas tidak mendadak dan harus sesuai dengan status ataupun kemampuan dosen.
2. Pengambilan keputusan partisipatif yaitu para dosen mempersepsikan bahwa

dalam rapat-rapat yang diadakan sering terjadi perbedaan pendapat dan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk mengurangi terjadinya konflik karena ini maka dalam rapat-rapat yang diadakan peserta rapat hendaknya sangat terkait dengan materi rapat, memperjelas pokok bahasan rapat dan selalu berusaha mencari penyelesaian perbedaan pendapat dengan baik.

3. Ketidaksesuaian peran, dalam hal ini para dosen menganggap di fakultasnya terdapat individu yang mendapat tugas berlebihan (tugas tambahan) yang kadang-kadang tidak sesuai dengan jabatannya. Untuk mengurangi konflik yang terjadi maka pimpinan hendaknya berusaha mengurangi tugas berlebihan yang diemban oleh satu individu dan mengurangi jabatan-jabatan rangkap yang sering tidak sesuai dengan kemampuan individu tersebut.
4. Gangguan komunikasi, para dosen sering merasa kesulitan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkannya dan sering informasi yang diperoleh tidak sesuai dengan sumber berita pertama. Untuk mengurangi konflik karena gangguan komunikasi maka harus diusahakan bahwa informasi yang diberikan adalah informasi yang cepat, tepat, baru dan akurat.

Selain itu disarankan konflik tidak harus dihindari atau dihilangkan tetapi konflik harus dikelola sedemikian rupa sehingga didapatkan tingkat konflik yang optimum (tidak tinggi dan tidak rendah). Karena konflik yang optimum justru akan menaikkan kinerja, hal ini sesuai dengan pendapat Stephen Robin.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji dan Sri Suyati ,1995, **Perilaku Keorganisasian**, Jakarta : Pustaka Jaya
- Greenberg , Jerald and Baron, Robert A.,1993, **Behavior in Organization**, fourth Edition,Massachusetts: Allyn and Bacon
- Gibson,James,L.,1996, **Organization**,8ed, United States of America: Richard D Irwin
- Helriegel, 1992, **Management**, 6 th Edition. Addison Wesley Publishing Company
- Nimran,Umar, 1996, **Perilaku Organisasi**, Cetakan Pertama, Surabaya: CV. Citra media
- Robins,Stephen P., 1993, **Organization Theory: Structure, Design and Aplication**, 3ed, Englewood Cliff : Prentice Hall Inc
- Steers, Richard M.1997, **Organizational Effectivenes**, California Santa monica, Goodyear Publishing Company Inc.
- Wexley, Kenneth N 1992, **Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia**, Terjemahan , Jakarta: Rineka Cipta

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DAFTAR REKAFITULASI JUMLAH DOSEN
UNIVERSITAS AIRLANGGA BULAN DESEMBER 1999**

NO.	UNIT KERJA	GOLONGAN											JUMLAH SELURUH
		III					IV						
		A	B	C	D	JML.	A	B	C	D	E	JML.	
1.	FAK. KEDOKTERAN	45	15	34	59	153	102	70	44	38	15	269	422
2.	FAK. KEDOKTERAN GIGI	23	26	53	56	158	31	11	11	3	1	57	215
3.	FAK. HUKUM	20	12	19	8	59	18	10	6	2	2	38	97
4.	FAK. EKONOMI	34	24	13	13	84	19	11	7	5	0	42	126
5.	FAK. FARMASI	15	12	15	9	51	12	17	7	2	3	41	92
6.	FAK. KEDOKTERAN HEWAN	32	24	39	32	127	14	10	4	2	1	31	158
7.	FAK. IL.SOSIAL & II.POLITIK	27	24	24	16	91	8	6	1	0	0	15	106
8.	FAK. MAT.& IL.PENG.ALAM	39	23	19	22	103	8	8	2	1	0	19	122
9.	FAK. KESEHATAN MASYARAKAT	22	13	8	4	47	4	2	1	2	0	9	56
10.	FAK. PSIKOLOGI	11	7	2	3	23	1	0	0	0	0	1	24
11.	FAK. SASTRA	21	11	7	3	42	2	0	0	0	0	2	44
	JUMLAH	289	191	233	225	938	219	145	83	55	22	524	1462



KANTOR PUSAT UNIV. AIRLANGGA
Kepala-Bagian Kepegawaian,

SUNARTI, S.Sos
NIP.130541902

Bapak / ibu / saudara teman sejawat Yang Terhormat

Terima kasih atas kesediaan bapak / ibu / saudara untuk meluangkan waktu guna mengisi daftar pertanyaan yang kami ajukan berkenaan dengan penelitian kami. Penelitian ini murni ditujukan untuk mengembangkan ilmu (manajemen) dan dijamin tidak akan disalahgunakan.

Daftar pertanyaan ini terdiri dari 2 bagian. Pada bagian 1 Bapak/ibu/saudara dimohon untuk menuliskan identitas lengkap sesuai yang diminta. Pada bagian 2, telah disediakan 10 pernyataan berikut alternatif jawabannya yang terdiri dari :

- Angka 5 = Sangat Setuju (SS)
 Angka 4 = Setuju (S)
 Angka 3 = Kurang Setuju (KS)
 Angka 2 = Tidak Setuju (TS)
 Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Jawaban bapak/ ibu / saudara hendaknya didasarkan pada kenyataan yang sebenarnya dan tidak didasarkan pada apa yang seharusnya atau keinginan subyektif bapak/ibu/saudara.

Agar dapat dimanfaatkan secara optimal, mohon setiap pernyataan dibaca dan dijawab dengan cermat, lengkap, teliti dan hati-hati. Terima kasih.

Hormat kami,

Nuri Herachwati
 NIP 131999630

BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Fakultas :
3. Golongan :
4. Jenis Kelamin : A. Wanita B. Pria
5. Usia

A. < 25 Tahun	D. 36 Tahun - 40 Tahun
B. 26 Tahun - 30 Tahun	E. 41 Tahun - 45 Tahun
C. 31 Tahun - 35 Tahun	F. > 45 Tahun
6. Apakah saudara saat ini memegang jabatan struktural ?

A. Ya	B. Tidak
-------	----------
7. Pendidikan Tertinggi

A. S1	B. S2	C. S3
-------	-------	-------

BAGIAN II : PERSEPSI SAUDARA ATAS SEBAGAI DOSEN DI FAKULTAS INI

NOMOR	KOLOM PERNYATAAN	SS- S-KS-TS-STS
1 KT1	Saudara merasa tidak ada kerjasama yang serasi antara anggota dalam satu tim mengajar	5 - 4 - 3 - 2 - 1
2 KT2	Saudara sering merasa terpaksa melakukan tugas yang diberikan oleh atasan saudara	5 - 4 - 3 - 2 - 1
3 DHT	Saudara mengajar pada berbagai program studi atau jurusan di Fakultas ini, dimana masing-masing program studi atau jurusan mempunyai perbedaan tujuan	5 - 4 - 3 - 2 - 1
4 FR	Banyak peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan dalam fakultas ini tidak dijalankan dengan baik	5 - 4 - 3 - 2 - 1
5 KSL	Di Fakultas ini jumlah fasilitas (komputer, alat alat atau perlengkapan praktikum) yang tersedia untuk melaksanakan tugas sebagai dosen tidak sesuai dengan kebutuhan	5 - 4 - 3 - 2 - 1
6 PKP	Dalam rapat-rapat yang diadakan sering terjadi perbedaan pendapat dan tidak dapat diselesaikan dengan baik	5 - 4 - 3 - 2 - 1
7 HA	Banyak dosen tetap di fakultas ini mempunyai disiplin ilmu yang berbeda / diluar bidang ilmu Fakultas ini	5 - 4 - 3 - 2 - 1
8 KSP	Di fakultas ini terdapat individu yang mendapat tugas berlebihan (tugas tambahan) yang kadang - kadang tidak sesuai dengan jabatannya	5 - 4 - 3 - 2 - 1
9 GK1	Saudara sering merasa kesulitan untuk mendapatkan informasi yang saudara butuhkan dari fakultas	5 - 4 - 3 - 2 - 1
10 GK2	Informasi yang saudara dapatkan sering tidak sesuai dengan sumber berita pertama	5 - 4 - 3 - 2 - 1

FAKULTAS by KT1 ketergantungan tugas antar anggota

FAKULTAS	Count Exp Val Tot Pct	KT1					Row Total
		sts	ts	ks	s	ss	
		1	2	3	4	5	
1	4 5,0 5,1%	8 7,4 10,3%	2 2,4 2,6%	3 1,7 3,8%	0 ,4 ,0%	17 21,8%	
2	1 3,8 1,3%	8 5,7 10,3%	3 1,8 3,8%	1 1,3 1,3%	0 ,3 ,0%	13 16,7%	
3	3 1,8 3,8%	2 2,6 2,6%	1 ,8 1,3%	0 ,6 ,0%	0 ,2 ,0%	6 7,7%	
4	2 2,4 2,6%	5 3,5 6,4%	0 1,1 ,0%	0 ,8 ,0%	1 ,2 1,3%	8 10,3%	
5	2 1,5 2,6%	1 2,2 1,3%	1 ,7 1,3%	0 ,5 ,0%	1 ,1 1,3%	5 6,4%	
6	7 2,4 9,0%	0 3,5 ,0%	1 1,1 1,3%	0 ,8 ,0%	0 ,2 ,0%	8 10,3%	
7	1 1,8 1,3%	2 2,6 2,6%	1 ,8 1,3%	2 ,6 2,6%	0 ,2 ,0%	6 7,7%	
8	2 2,1 2,6%	3 3,1 3,8%	1 1,0 1,3%	1 ,7 1,3%	0 ,2 ,0%	7 9,0%	
9	1 ,9 1,3%	1 1,3 1,3%	0 ,4 ,0%	1 ,3 1,3%	0 ,1 ,0%	3 3,8%	
10	0 ,6 ,0%	2 ,9 2,6%	0 ,3 ,0%	0 ,2 ,0%	0 ,1 ,0%	2 2,6%	
11	0 ,9 ,0%	2 1,3 2,6%	1 ,4 1,3%	0 ,3 ,0%	0 ,1 ,0%	3 3,8%	
Column Total	23 29,5%	34 43,6%	11 14,1%	8 10,3%	2 2,6%	78 100,0%	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	45,68449	40	,24778
Likelihood Ratio	47,25823	40	,20029
Mantel-Haenszel test for linear association	,02255	1	,88064

Minimum Expected Frequency - ,051
 Cells with Expected Frequency < 5 - 52 OF 55 (94,5%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Contingency Coefficient	,60775			,24778 *1

FAKULTAS by KT2 ketergantungan tugas dengan atasan

FAKULTAS	Count Exp Val Tot Pct	KT2				Row Total
		sts	ts	ks	s	
		1	2	3	4	
1	5 5,0 6,4%	8 8,7 10,3%	3 2,0 3,8%	1 1,3 1,3%	17 21,8%	
2	4 3,8 5,1%	8 6,7 10,3%	1 1,5 1,3%	0 1,0 ,0%	13 16,7%	
3	4 1,8 5,1%	2 3,1 2,6%	0 ,7 ,0%	0 ,5 ,0%	6 7,7%	
4	1 2,4 1,3%	4 4,1 5,1%	0 ,9 ,0%	3 ,6 3,8%	8 10,3%	
5	2 1,5 2,6%	2 2,6 2,6%	0 ,6 ,0%	1 ,4 1,3%	5 6,4%	
6	3 2,4 3,8%	1 4,1 1,3%	4 ,9 5,1%	0 ,6 ,0%	8 10,3%	
7	0 1,8 ,0%	6 3,1 7,7%	0 ,7 ,0%	0 ,5 ,0%	6 7,7%	
8	3 2,1 3,8%	3 3,6 3,8%	1 ,8 1,3%	0 ,5 ,0%	7 9,0%	
9	1 ,9 1,3%	1 1,5 1,3%	0 ,3 ,0%	1 ,2 1,3%	3 3,8%	
10	0 ,6 ,0%	2 1,0 2,6%	0 ,2 ,0%	0 ,2 ,0%	2 2,6%	
11	0 ,9 ,0%	3 1,5 3,8%	0 ,3 ,0%	0 ,2 ,0%	3 3,8%	
Column Total	23 29,5%	40 51,3%	9 11,5%	6 7,7%	78 100,0%	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	47,34890	30	,02300
Likelihood Ratio	46,53642	30	,02760
Mantel-Haenszel test for linear association	,19101	1	,66207

Minimum Expected Frequency = ,154
 Cells with Expected Frequency < 5 = 41 OF 44 (93,2%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Contingency Coefficient	61460			,02300 *1

FAKULTAS by DHT diferensiasi horisontal yang tinggi

FAKULTAS	Count Exp Val Tot Pct	DHT					Row Total
		sts	ts	ks	s	ss	
		1	2	3	4	5	
1	1 2,8 1,3%	5 5,9 6,4%	3 3,7 3,8%	7 4,4 9,0%	1 ,2 1,3%	17 21,8%	
2	0 2,2 ,0%	8 4,5 10,3%	2 2,8 2,6%	3 3,3 3,8%	0 ,2 ,0%	13 16,7%	
3	3 1,0 3,8%	3 2,1 3,8%	0 1,3 ,0%	0 1,5 ,0%	0 ,1 ,0%	6 7,7%	
4	0 1,3 ,0%	2 2,8 2,6%	2 1,7 2,6%	4 2,1 5,1%	0 ,1 ,0%	8 10,3%	
5	2 ,8 2,6%	1 1,7 1,3%	1 1,1 1,3%	1 1,3 1,3%	0 ,1 ,0%	5 6,4%	
6	2 1,3 2,6%	2 2,8 2,6%	4 1,7 5,1%	0 2,1 ,0%	0 ,1 ,0%	8 10,3%	
7	0 1,0 ,0%	3 2,1 3,8%	1 1,3 1,3%	2 1,5 2,6%	0 ,1 ,0%	6 7,7%	
8	4 1,2 5,1%	0 2,4 ,0%	1 1,5 1,3%	2 1,8 2,6%	0 ,1 ,0%	7 9,0%	
9	0 ,5 ,0%	2 1,0 2,6%	1 ,7 1,3%	0 ,8 ,0%	0 ,0 ,0%	3 3,8%	
10	1 ,3 1,3%	1 ,7 1,3%	0 ,4 ,0%	0 ,5 ,0%	0 ,0 ,0%	2 2,6%	
11	0 ,5 ,0%	0 1,0 ,0%	2 ,7 2,6%	1 ,8 1,3%	0 ,0 ,0%	3 3,8%	
Column Total	13 16,7%	27 34,6%	17 21,8%	20 25,6%	1 1,3%	78 100,0%	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	50,30172	40	,12742
Likelihood Ratio	57,53231	40	,03574
Mantel-Haenszel test for linear association	1,79088	1	,18082

Minimum Expected Frequency - ,026
 Cells with Expected Frequency < 5 - 54 OF 55 (98,2%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASEO	Approximate Significance
-----------	-------	------	----------	-----------------------------

.12742 *1

FAKULTAS by FR formalitas yang rendah

FAKULTAS	Count Exp Val Tot Pct	FR					Row Total
		sts	ts	ks	s	ss	
		1	2	3	4	5	
1	0 1,3 ,0%	4 3,5 5,1%	5 6,3 6,4%	6 4,4 7,7%	2 1,5 2,6%	17 21,8%	
2	1 1,0 1,3%	4 2,7 5,1%	4 4,8 5,1%	3 3,3 3,8%	1 1,2 1,3%	13 16,7%	
3	2 ,5 2,6%	1 1,2 1,3%	3 2,2 3,8%	0 1,5 ,0%	0 ,5 ,0%	6 7,7%	
4	0 ,6 ,0%	1 1,6 1,3%	3 3,0 3,8%	3 2,1 3,8%	1 ,7 1,3%	8 10,3%	
5	1 ,4 1,3%	2 1,0 2,6%	2 1,9 2,6%	0 1,3 ,0%	0 ,4 ,0%	5 6,4%	
6	2 ,6 2,6%	0 1,6 ,0%	5 3,0 6,4%	1 2,1 1,3%	0 ,7 ,0%	8 10,3%	
7	0 ,5 ,0%	0 1,2 ,0%	3 2,2 3,8%	3 1,5 3,8%	0 ,5 ,0%	6 7,7%	
8	0 ,5 ,0%	2 1,4 2,6%	1 2,6 1,3%	2 1,8 2,6%	2 ,6 2,6%	7 9,0%	
9	0 ,2 ,0%	1 ,6 1,3%	1 1,1 1,3%	1 ,8 1,3%	0 ,3 ,0%	3 3,8%	
10	0 ,2 ,0%	0 ,4 ,0%	2 ,7 2,6%	0 ,5 ,0%	0 ,2 ,0%	2 2,6%	
11	0 ,2 ,0%	1 ,6 1,3%	0 1,1 ,0%	1 ,8 1,3%	1 ,3 1,3%	3 3,8%	
Column Total	6 7,7%	16 20,5%	29 37,2%	20 25,6%	7 9,0%	78 100,0%	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	39,75591	40	,48113
Likelihood Ratio	46,65636	40	,21765
Mantel-Haenszel test for linear association	,30564	1	,58037

Minimum Expected Frequency = ,154
 Cells with Expected Frequency < 5 = 54 OF 55 (98,2%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Contingency Coefficient	,58104			,48113 *1

FAKULTAS by KSL keterbatasan sumber langka

FAKULTAS	Count Exp Val Tot Pct	KSL					Row Total
		sts	ts	ks	s	ss	
		1	2	3	4	5	
1	0 ,2 ,0%	0 1,5 ,0%	4 3,3 5,1%	9 7,8 11,5%	4 4,1 5,1%	17 21,8%	
2	0 ,2 ,0%	2 1,2 2,6%	1 2,5 1,3%	9 6,0 11,5%	1 3,2 1,3%	13 16,7%	
3	1 ,1 1,3%	0 ,5 ,0%	3 1,2 3,8%	1 2,8 1,3%	1 1,5 1,3%	6 7,7%	
4	0 ,1 ,0%	1 ,7 1,3%	1 1,5 1,3%	3 3,7 3,8%	3 1,9 3,8%	8 10,3%	
5	0 ,1 ,0%	1 ,4 1,3%	0 1,0 ,0%	3 2,3 3,8%	1 1,2 1,3%	5 6,4%	
6	0 ,1 ,0%	0 ,7 ,0%	3 1,5 3,8%	2 3,7 2,6%	3 1,9 3,8%	8 10,3%	
7	0 ,1 ,0%	2 ,5 2,6%	0 1,2 ,0%	2 2,8 2,6%	2 1,5 2,6%	6 7,7%	
8	0 ,1 ,0%	0 ,6 ,0%	1 1,3 1,3%	3 3,2 3,8%	3 1,7 3,8%	7 9,0%	
9	0 ,0 ,0%	1 ,3 1,3%	0 ,6 ,0%	2 1,4 2,6%	0 ,7 ,0%	3 3,8%	
10	0 ,0 ,0%	0 ,2 ,0%	2 ,4 2,6%	0 ,9 ,0%	0 ,5 ,0%	2 2,6%	
11	0 ,0 ,0%	0 ,3 ,0%	0 ,6 ,0%	2 1,4 2,6%	1 ,7 1,3%	3 3,8%	
Column Total		1 1,3%	7 9,0%	15 19,2%	36 46,2%	19 24,4%	78 100,0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	49,84837	40	,13675
Likelihood Ratio	45,59983	40	,25052
Mantel-Haenszel test for linear association	,03023	1	,86197

Minimum Expected Frequency - ,026
 Cells with Expected Frequency < 5 - 53 OF 55 (96,4%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Contingency Coefficient	,62442			,13675 *1

FAKULTAS	Count Exp Val Tot Pct	PKP					Row Total
		sts	ts	ks	s	ss	
		1	2	3	4	5	
1	1 1,7 1,3%	3 3,1 3,8%	9 6,8 11,5%	2 3,7 2,6%	2 1,7 2,6%	17 21,8%	
2	0 1,3 ,0%	0 2,3 ,0%	2 5,2 2,6%	9 2,8 11,5%	2 1,3 2,6%	13 16,7%	
3	2 ,6 2,6%	2 1,1 2,6%	0 2,4 ,0%	1 1,3 1,3%	1 ,6 1,3%	6 7,7%	
4	1 ,8 1,3%	0 1,4 ,0%	5 3,2 6,4%	1 1,7 1,3%	1 ,8 1,3%	8 10,3%	
5	0 ,5 ,0%	2 ,9 2,6%	2 2,0 2,6%	1 1,1 1,3%	0 ,5 ,0%	5 6,4%	
6	3 ,8 3,8%	1 1,4 1,3%	4 3,2 5,1%	0 1,7 ,0%	0 ,8 ,0%	8 10,3%	
7	0 ,6 ,0%	3 1,1 3,8%	2 2,4 2,6%	1 1,3 1,3%	0 ,6 ,0%	6 7,7%	
8	0 ,7 ,0%	2 1,3 2,6%	4 2,8 5,1%	1 1,5 1,3%	0 ,7 ,0%	7 9,0%	
9	1 ,3 1,3%	0 ,5 ,0%	2 1,2 2,6%	0 ,7 ,0%	0 ,3 ,0%	3 3,8%	
10	0 ,2 ,0%	1 ,4 1,3%	0 ,8 ,0%	1 ,4 1,3%	0 ,2 ,0%	2 2,6%	
11	0 ,3 ,0%	0 ,5 ,0%	1 1,2 1,3%	0 ,7 ,0%	2 ,3 2,6%	3 3,8%	
Column Total	8 10,3%	14 17,9%	31 39,7%	17 21,8%	8 10,3%	78 100,0%	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	66,72385	40	,00505
Likelihood Ratio	68,54029	40	,00330
Mantel-Haenszel test for linear association	1,36843	1	,24208

Minimum Expected Frequency - ,205
 Cells with Expected Frequency < 5 - 53 OF 55 (96,4%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Contingency Coefficient	,67900			,00505 *1

FAKULTAS by HA heterogenitas anggota

FAKULTAS	Count Exp Val Tot Pct	HA					Row Total
		sts	ts	ks	s	ss	
		1	2	3	4	5	
1	3 5,2 3,8%	7 5,9 9,0%	4 3,1 5,1%	2 2,4 2,6%	1 ,4 1,3%	17 21,8%	
2	3 4,0 3,8%	5 4,5 6,4%	0 2,3 ,0%	5 1,8 6,4%	0 ,3 ,0%	13 16,7%	
3	3 1,8 3,8%	1 2,1 1,3%	1 1,1 1,3%	1 ,8 1,3%	0 ,2 ,0%	6 7,7%	
4	1 2,5 1,3%	5 2,8 6,4%	2 1,4 2,6%	0 1,1 ,0%	0 ,2 ,0%	8 10,3%	
5	2 1,5 2,6%	2 1,7 2,6%	1 ,9 1,3%	0 ,7 ,0%	0 ,1 ,0%	5 6,4%	
6	5 2,5 6,4%	0 2,8 ,0%	3 1,4 3,8%	0 1,1 ,0%	0 ,2 ,0%	8 10,3%	
7	1 1,8 1,3%	3 2,1 3,8%	1 1,1 1,3%	1 ,8 1,3%	0 ,2 ,0%	6 7,7%	
8	5 2,2 6,4%	0 2,4 ,0%	1 1,3 1,3%	1 1,0 1,3%	0 ,2 ,0%	7 9,0%	
9	1 ,9 1,3%	1 1,0 1,3%	0 ,5 ,0%	0 ,4 ,0%	1 ,1 1,3%	3 3,8%	
10	0 ,6 ,0%	1 ,7 1,3%	1 ,4 1,3%	0 ,3 ,0%	0 ,1 ,0%	2 2,6%	
11	0 ,9 ,0%	2 1,0 2,6%	0 ,5 ,0%	1 ,4 1,3%	0 ,1 ,0%	3 3,8%	
Column Total	24 30,8%	27 34,6%	14 17,9%	11 14,1%	2 2,6%	78 100,0%	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	50,72507	40	,11916
Likelihood Ratio	53,47587	40	,07533
Mantel-Haenszel test for linear association	,57931	1	,44658

Minimum Expected Frequency - ,051
 Cells with Expected Frequency < 5 - 53 OF 55 (96,4%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Contingency Coefficient	,62774			,11916 *1

FAKULTAS by KSP ketidaksesuaian peran

FAKULTAS	Count Exp Val Tot Pct	KSP					Row Total
		sts	ts	ks	s	ss	
		1	2	3	4	5	
1	1 1,5 1,3%	1 2,6 1,3%	4 3,7 5,1%	7 5,7 9,0%	4 3,5 5,1%	17 21,8%	
2	1 1,2 1,3%	2 2,0 2,6%	0 2,8 0%	4 4,3 5,1%	6 2,7 7,7%	13 16,7%	
3	0 ,5 ,0%	1 ,9 1,3%	2 1,3 2,6%	2 2,0 2,6%	1 1,2 1,3%	6 7,7%	
4	1 ,7 1,3%	0 1,2 ,0%	2 1,7 2,6%	5 2,7 6,4%	0 1,6 ,0%	8 10,3%	
5	1 ,4 1,3%	2 ,8 2,6%	1 1,1 1,3%	1 1,7 1,3%	0 1,0 ,0%	5 6,4%	
6	1 ,7 1,3%	2 1,2 2,6%	5 1,7 6,4%	0 2,7 ,0%	0 1,6 ,0%	8 10,3%	
7	0 ,5 ,0%	0 ,9 ,0%	2 1,3 2,6%	3 2,0 3,8%	1 1,2 1,3%	6 7,7%	
8	2 ,6 2,6%	2 1,1 2,6%	1 1,5 1,3%	1 2,3 1,3%	1 1,4 1,3%	7 9,0%	
9	0 ,3 ,0%	2 ,5 2,6%	0 ,7 ,0%	1 1,0 1,3%	0 ,6 ,0%	3 3,8%	
10	0 ,2 ,0%	0 ,3 ,0%	0 ,4 ,0%	2 ,7 2,6%	0 ,4 ,0%	2 2,6%	
11	0 ,3 ,0%	0 ,5 ,0%	0 ,7 ,0%	0 1,0 ,0%	3 ,6 3,8%	3 3,8%	
Column Total	7 9,0%	12 15,4%	17 21,8%	26 33,3%	16 20,5%	78 100,0%	

Chi-Square

Value

DF

Significance

Pearson	59,10993	40	,02619
Likelihood Ratio	64,32311	40	,00870
Mantel-Haenszel test for linear association	1,17001	1	,27940

Minimum Expected Frequency - ,179
Cells with Expected Frequency < 5 - 54 OF 55 (98,2%)

Statistic

Value

ASE1

Val/ASE0

Approximate
Significance

Contingency Coefficient

,65659

,02619 *1

FAKULTAS by GK1 kesulitan mendapat informasi

FAKULTAS	Count Exp Val Tot Pct	GK1					Row Total
		sts	ts	ks	s	ss	
		1	2	3	4	5	
1	0 2,4 ,0%	5 2,8 6,4%	7 4,8 9,0%	4 5,7 5,1%	1 1,3 1,3%	17 21,8%	
2	0 1,8 ,0%	2 2,2 2,6%	0 3,7 ,0%	10 4,3 12,8%	1 1,0 1,3%	13 16,7%	
3	1 ,8 1,3%	1 1,0 1,3%	2 1,7 2,6%	2 2,0 2,6%	0 ,5 ,0%	6 7,7%	
4	1 1,1 1,3%	1 1,3 1,3%	3 2,3 3,8%	2 2,7 2,6%	1 ,6 1,3%	8 10,3%	
5	3 ,7 3,8%	1 ,8 1,3%	1 1,4 1,3%	0 1,7 ,0%	0 ,4 ,0%	5 6,4%	
6	2 1,1 2,6%	0 1,3 ,0%	5 2,3 6,4%	1 2,7 1,3%	0 ,6 ,0%	8 10,3%	
7	1 ,8 1,3%	1 1,0 1,3%	0 1,7 ,0%	2 2,0 2,6%	2 ,5 2,6%	6 7,7%	
8	2 1,0 2,6%	2 1,2 2,6%	1 2,0 1,3%	1 2,3 1,3%	1 ,5 1,3%	7 9,0%	
9	1 ,4 1,3%	0 ,5 ,0%	2 ,8 2,6%	0 1,0 ,0%	0 ,2 ,0%	3 3,8%	
10	0 ,3 ,0%	0 ,3 ,0%	0 ,6 ,0%	2 ,7 2,6%	0 ,2 ,0%	2 2,6%	
11	0 ,4 ,0%	0 ,5 ,0%	1 ,8 1,3%	2 1,0 2,6%	0 ,2 ,0%	3 3,8%	
Column Total	11 14,1%	13 16,7%	22 28,2%	26 33,3%	6 7,7%	78 100,0%	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	56,91621	40	,04022
Likelihood Ratio	64,44881	40	,00846
Mantel-Haenszel test for linear association	,55950	1	,45446

Minimum Expected Frequency - ,154
 Cells with Expected Frequency < 5 - 54 OF 55 (98,2%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Contingency Coefficient	,64951			,04022 *1