

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : M. INDRA AZHARI HRP
NPM : 1505160403
PRODI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis tanggal 10 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : M. INDRA AZHARI HARAHAP
N P M : 1505160403
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si MUHAMMAD RAS MUIS, S.I.P., M.M

Pembimbing

LILA BISMALA, ST., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : M. INDRA AZHARI HRP
N P M : 1505160403
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP
MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi



LILA BISMALA, S.T., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


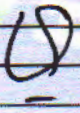

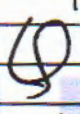


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : M. INDRA AZHARI HARAHAP
 N.P.M : 1505160403
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP
 MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
 IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
2-9-2019	validitas & reliabilitas & bab 3. juga ada pengulangan hasil pengolahan pembahasan & bimbingan sistematika penulisan & perbaikan kesimpulan & samakan dgn typan penelitian		
12-9-2019	ada usah memakai sumber yg hasil pengolahan data. penulisan tabel & gambar & perbaikan		
18-9-2019	jangan ada hasil pengolahan data & bagian pembahasan.		
24-9-19	ACC sidang.		

Medan, September 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi


 LILA BISMALA, ST., M.Si.


 JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061)6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA LENGKAP : M. INDRA AZHARI HARAHAHAP
NPM : 1505160403
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA
 TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA
 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
22. Mei 19.	fenomena di perjelas. identifikasi masalah & sesuaikan dg fenomena.		
24 juni 19.	Factor 2 motivasi hrs sesuai dg topik penelitian. pendekatan penelitian & perjelas. sampel & rinci		
28-juni 19.	daftar pustaka & literatur penelitian hrs & sesuaikan pedoman.		
5-juli 19.	acc seminar.		

Medan, Juni 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

LILA BISMALA, ST., MM)

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.SI)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. Indra Azhari Hrp
NPM : 1505160403
Konsentrasi : MCDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
~~Pembangunan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 28 Juni 2019
Pembuat Pernyataan



Indra Azhari Hrp

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

M.INDRA AZHARI HRP (1505160403) Pengaruh Konflik dan Stres kerja terhadap Motivasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Konflik dan Stres kerja secara bersama (simultan) maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik dan Stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, nilai F hitung = 1183,013 lebih besar dari F tabel yaitu 3,12 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, Konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai t hitung = 16,426 lebih besar dari pada t tabel 1,666, dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan dengan nilai t hitung = 3,328 lebih besar dari t tabel = 1,666, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Konflik, Stres kerja dan Motivasi Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan serta nikmat pada Allah SWT atas rahmatNya yang melimpah yang memberikan kesempatan serta kesehatan kepada penulis, tidak lupa pula penulis panjatkan shalawat dan salam kehadiran Nabi besar penulis Nabi Muhammad SAW yang penulis harapkan syafaatnya di hari akhir nanti sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.”**

Selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini penulis tidak terlepas dari bimbingan, dukungan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan serta ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Ir. Iskandar Muda Harahap dan Ibunda Rimanesia Siregar yang telah mencurahkan segala bentuk dukungan termasuk didikannya baik moril maupun materil serta do'a restu yang tak pernah putus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Lila Bismala, ST., M.Si., selaku dosen pembimbing yang selalu memberi dan mengarahkan serta mempermudah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan yang mana telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
10. Terimakasih juga kepada yang teristimewa Nur Mawaddah yang sudah sangat memberikan supportnya baik moril maupun semangat yang tiada hentinya.
11. Kepada teman-teman kelas Manajemen F pagi stambuk 2015, terimakasih untuk kebersamaannya selama kita menjalankan proses belajar mengajar.

Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terima kasih yang mana skripsi ini tidaklah luput dari segala kekurangan, maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan dapat memperbaiki skripsi ini sehingga dapat memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak.

Medan, September 2019

Penulis

M. Indra Azhari Hrp
(1505160403)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Batasan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	6
1. Motivasi Karyawan.....	6
a. Pengertian Motivasi Karyawan	6
b. Tujuan Motivasi Karyawan	7
c. Jenis-Jenis Motivasi	8
d. Bentuk Motivasi	9
e. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	10
f. Metode Motivasi.....	11
g. Indikator Motivasi	12
2. Konflik.....	13
a. Pengertian Konflik.....	13
b. Jenis-Jenis Konflik	15
c. Bentuk-Bentuk Konflik	16
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik	17
e. Indikator Konflik	19
3. Stres Kerja	20

a. Pengertian Stres Kerja.....	20
b. Penyebab Stres Kerja	21
c. Gejala-Gejala Stres Kerja.....	23
d. Cara Mengatasi Stres Kerja.....	24
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	26
f. Indikator Stres Kerja.....	27
B. Kerangka Konseptual	28
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Definisi Operasional.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel Penelitian	35
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Kuesioner Penelitian	49
2. Deskripsi Hasil Penelitian	50
3. Uji Asumsi Klasik	55
4. Pengujian Hipotesis	58
B. Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 : Jadwal Penelitian	35
Tabel III.2 : Rincian Konvensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.....	36
Tabel III.3 : Sampel Penelitian Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.....	37
Tabel III.4 : Skala Likert.....	38
Tabel IV.1 : Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	50
Tabel IV.2 : Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel IV.3 : Usia Responden	51
Tabel IV.4 : Pendidikan Terakhir Responden.....	51
Tabel IV.5 : Masa Kerja.....	52
Tabel IV.6 : Tanggapan Responden Konflik	52
Tabel IV.7 : Tanggapan Responden Stres Kerja.....	53
Tabel IV.8 : Tanggapan Responden Motivasi Karyawan	54
Tabel IV.9 : Multikolinieritas	56
Tabel IV.10 : Uji Linier Berganda	57
Tabel IV.11 : Uji t.....	59
Tabel IV.12 : Uji F.....	59
Tabel IV.13 : Uji Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Pengaruh Konflik Terhadap Motivasi Karyawan.....	29
Gambar II.2 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Karyawan	30
Gambar II.3 : Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Karyawan	31
Gambar III.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	43
Gambar III.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	44
Gambar IV.1 : P-Plot.....	55
Gambar IV.2 : Scatterplot	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi sebagai penggerak dalam sebuah pencapaian kinerja, tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas (Sustrischastini, 2015).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja dapat menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi serta meningkatkan kegairahan bersama dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan – kegiatan tertentu (Winardi, 2011, hal. 2).

Konflik berasal dari kata kerja latin yaitu *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses social antara dua orang atau lebih atau bisa juga kelompok dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkan atau membuatnya tidak

berdaya. Konflik juga dapat diartikan sebagai hubungan antara dua belah pihak atau lebih yang memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda (Muspawi, 2014).

Setiap kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang di dalamnya terjadi interaksi antara satu dengan yang yang lainnya, memiliki kecenderungan timbulnya konflik. Konflik sangat erat kaitannya dengan perasaan di setiap manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelkan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan juga perasaan kesal karena kelebihan beban kerja. Konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat (Umam, 2012, hal. 323-324).

Stres ditempat kerja merupakan hal yang hampir tiap hari dialami oleh para pekerja. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stress. Stress pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karna tugas pekerjaan mereka tidak dapat terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa stress muncul saat karyawan memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan (Wartono, 2017).

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Tingkat ketegangan tertentu yang terjadi pada seseorang karyawan mungkin mungkin menimbulkan stres kerja pada karyawan tertentu, tetapi merupakan tantangan bagi karyawan lainnya (Sinaga dan Sinambela, 2013).

Penyebab stres kerja yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi dari perusahaan, tidak masuk target secara terus-menerus, kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan berdampak kepada terganggunya kesehatan (Nasution, 2017).

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang agroindustri. Berkaitan dengan munculnya keluhan seputar masalah pekerjaan yang menumpuk dan tak terselesaikan tepat waktu sehingga karyawan mengalami stres pada pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dengan cara bagaimana mengatur pekerjaan dengan cara yang kurang efektif, dalam menyelesaikan masalah suatu pekerjaan agar tidak menumpuk sehingga tidak menimbulkan stres kerja. Selain itu para karyawan terlihat terlalu santai dan kurang bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberikan apabila pimpinan tidak berada ditempat sehingga dapat menimbulkan konflik, hal ini juga terlihat dari masih adanya karyawan yang melanggar aturan yang sudah diberikan pada pimpinan untuk karyawannya. Kemudian dapat dilihat dari kurangnya pemberian arahan dari pimpinan kepada karyawan sehingga menurunnya motivasi pada karyawan yang dapat disebabkan oleh pekerjaannya yang kurang memuaskannya dari karyawan untuk perusahaan, hal ini terlihat dari menurunnya motivasi kerja karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga akan berdampak secara langsung untuk mencapai tujuan perusahaan dalam memaksimalkan keuntungan.

Berdasarkan alasan dan uraian tersebut di atas penulis merangkumnya ke dalam sebuah karya ilmiah yang diberi judul **“Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan atas latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Para karyawan terlihat terlalu santai dan kurang bertanggung jawab pada tugas yang telah diberikan apabila pimpinan tidak ada ditempat sehingga dapat menimbulkan konflik.
2. Muncul nya keluhan seputar masalah pekerjaan yang menumpuk dan tak terselesaikan tepat waktu sehingga karyawan mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kurangnya pemberian arahan dari pimpinan kepada karyawan sehingga menurunnya motivasi pada karyawan yang disebabkan pada pekerjaannya yang kurang memuaskan.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada konflik, stres kerja, dan motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

- 3) Apakah konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh konflik dan stress kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan pada tiap manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi dan acuan yang relevan dalam penyusunan skripsi yang selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Motivasi Karyawan

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang bias mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi ini juga disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang bias membuat seseorang semangat untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan suatu yang dimulai dari kebutuhan yang menimbulkan keinginan, tindakan serta menghasilkan keputusan. Pemimpin harus memahami karyawan sebelum meberikan motivasi, dengan demikian pimpinan dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakternya (Anuari, Utami dan Prasetya, 2017).

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Siswanto, 2015, hal.119).

Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong prilaku

seseorang, motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Tanjung, 2015).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang (Gultom, 2014).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009, hal. 109).

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hamali, 2016, hal. 134).

Motif dapat timbul dari dalam karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi dapat pula dirangsang dari luar. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik dan nonfisik yang disebut motivasi. Motivasi memiliki komponen, yaitu komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan diri seseorang, keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Komponen dari luar adalah sesuatu yang diinginkan seseorang dan tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia (SDM) pada

dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerja oleh para karyawan, agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan bisnis perusahaan/organisasi.

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan.

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2016, hal. 146), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Memperhatikan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008, hal. 150) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

1. Motivasi Positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja

bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Bentuk Motivasi

Hampir setiap perusahaan menganut caranya sendiri dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi selalu terletak dalam gaya, selera, atau tekanan.

Menurut Siswanto (2015, hal. 124) pada umumnya bentuk motivasi yang sering digunakan oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujudkan uang.

2. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian yang dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan Pola Kerja Yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain pengayaan pekerjaan (Menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipatif (menggunakan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan/*desicion making* yang mempengaruhi pekerjaan mereka), serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan.

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Tobing dan Napitupulu (2011, hal.44) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Pribadi

Adalah kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuai dengan bakat dan minatnya sendiri.

2) Tujuan persepsi individu atau kelompok

Adalah suatu proses untuk mencapai suatu pandangan antara individu

maupun kelompok.

3) Cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan, atau kelompok

Adalah bagaimana proses untuk mewujudkan suatu kebutuhan, tujuan dan persepsi suatu individu atau kelompok.

Sedangkan menurut Yusuf dan Al Arif (2015, hal. 264) yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Atasan

Adalah seorang yang memiliki kemampuan dalam memimpin, atau dalam arti dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

2) Kolega

Merupakan teman seprofesi yang dapat berasal dari perusahaan maupun diluar perusahaan.

3) Sarana fisik

Merupakan sarana yang dapat dilihat, diraba

f. Metode Motivasi

Metode Motivasi Menurut Hasibuan (2006, hal. 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil dan nonmateriil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk. mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

g. Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan (Gardjito, Musadieq dan Nurtjahjono, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Penghargaan Diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3. Kebutuhan Kemanan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 111) indikator motivasi kerja sebaga berikut :

1. Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2. Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi

Memiliki cita-cita boleh dikatakan sebagai nilai lebih seseorang. Karena dengan cita-cita, mereka akan memiliki motivasi serta semangat yang tinggi dalam menjalankan kehidupan.

3. Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa menyerah hingga meraih keberhasilan.

4. Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan yang ingin di capai.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja.

2. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan tersebut menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan dan lain sebagainya. Konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat dan tidak satu masyarakat pun yang

tidak mengalami konflik antar anggotanya maupun dengan kelompok lainnya (Walangantu, Sumampouw dan Tarore, 2018).

Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan, konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif konflik yaitu dengan memicu karyawannya untuk dapat lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan sedangkan dampak negatifnya yaitu dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya sehingga dapat mengganggu atau menghambat kinerja karyawan (Fatikhin, Hamid dan Mukzam, 2017).

Konflik merupakan suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi motivasi dari salah satu atau semua pihak yang terlibat (Hamali, 2018, hal. 235).

Konflik merupakan kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada di dalam diri individu, kelompok ataupun organisasi (Wijono, 2012, hal. 203).

Suatu konflik merupakan hal yang wajar dalam organisasi, konflik bukanlah menjadi suatu hal yang perlu ditakutkan melainkan suatu hal yang perlu dikelola agar dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi (Anuari, Utami dan Prasetya, 2017).

Seseorang pimpinan di dalam suatu perusahaan yang ingin memajukan perusahaannya, harus mampu memahami faktor – faktor yang menyebabkan terjadinya timbulnya konflik, baik konflik dalam individu, antar perorangan, di dalam kelompok, dan antar kelompok. Pemahaman faktor – faktor tersebut akan

lebih memudahkan tugas seorang pimpinan di dalam perusahaan untuk menyelesaikan konflik – konflik yang terjadi dan menyalurkan ke arah perkembangan yang positif.

b. Jenis – Jenis Konflik

Menurut Wijono (2012, hal. 292) ada lima jenis konflik yaitu konflik intrapersonal, interpersonal, antar individu dalam kelompok, antar kelompok dalam suatu organisasi, dan antar organisasi adalah sebagai berikut:

1. Konflik Intrapersonal

Konflik intrapersonal adalah konflik seorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus. Sebagaimana diketahui bahwa dalam diri seseorang terdapat hal – hal sebagai berikut.

- Sejumlah kebutuhan dan peranan – peranan yang bersaing.
- Beraneka macam cara yang mendorong peranan – peranan dan kebutuhan kebutuhan yang terlahirkan.
- Banyaknya bentuk halangan yang bias terjadi di antara dorongan dan tujuan.
- Terdapatnya aspek positif dan negatif yang menghalangj tujuan.

2. Konflik interpersonal

Konflik interpersonal adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain, karena perbedaan kepentingan dan keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja, dan lain – lain. Konflik interpersonal ini mmerupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi. Sebab, konflik semacam ini akan melibatkan beberapa

peranan dari anggota organisasi yang pasti akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut.

3. Konflik Antarindividu dalam kelompok

Hal ini sering berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan – tekanan untuk mencapai konformitas dalam sebuah kelompok kerja, sebagai contoh, dapat dikatakan bahwa seorang individu dapat dihukum oleh kelompok kerjanya karena tidak dapat mencapai norma – norma produktifitas kelompok dimana ia berada.

4. Konflik Antar Kelompok dalam Organisasi yang sama

Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi atau perusahaan. Konflik antar lini dan staf, pekerja dan manajemen merupakan dua macam bidang konflik antarkelompok.

5. Konflik Antar Organisasi

Konflik ini biasanya disebut dengan persaingan, berdasarkan pengalaman, konflik ternyata dapat menyebabkan timbulnya pengembangan produk – produk baru, dan pemanfaatan sumber daya secara lebih efisien.

c. Bentuk – bentuk Konflik

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 155) memiliki empat bentuk konflik dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan karyawan, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manajer, dan pengurus dengan karyawan.

2. Konflik fungsioanal (*Functional conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam – macam fungsi departemen dalam oerorganisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umu dengan bagian personalia.
3. Konflik Staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Conflict*), yaitu konflik yang terjadi anata pemimpin unit dengan staffnya terutama staf yang berhubungan dengan dengan wewenang/otoritas kerja. Contoh: karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
4. Konflik Formal – Informal (*Formal – Informal conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: pemimpin yang menempatkan nortma yang salah pada organisasi.

d. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Konflik

Menurut Sinambela (2016, hal. 463) faktor–faktor konflik dapat di kelompokkan ke dalam dua kelompok besar, yaitu faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Didalam faktor *internal* dapat disebutkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kemantapan organisasi. Organisasi yang telah mantap lebih mampu menyesuaikan diri sehingga tidak mudah terlibat konflik dan mampu menyelesaikannya. Analoginya adalah seseorang yang dewasa mempunyai pandangan hidup luas, mengenal, dan menghargai perbedaan nilai, dan lain – lain.
2. Sistem nilai. Sistem nilai suatu organisasi ialah sekumpulan batasan yang meliputi landasan dan cara berinteraksi suatu organisasi, apakah sesuatu itu baik atau buruk, salah atau benar.

3. Tujuan suatu organisasi dapat menjadi dasar tingkah laku organisasi itu sendiri untuk para anggotanya.
4. Sistem lain dalam organisasi. Sistem – sistem lain, seperti sistem komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, imbalan, dan lain – lain.

Sedangkan faktor *eksternal* meliputi hal – hal sebagai berikut :

1. Keterbatasan sumber daya. Kelangkaan suatu hal yang dapat menumbuhkan persaingan dan dapat berakhir menjadi konflik.
2. Kekaburan aturan/norma di masyarakat. Hal ini memperbesar peluang perbedaan persepsi dan pola bertindak.
3. Derajat ketergantungan dengan pihak lain. Semakin bergantungnya satu pihak dengan pihak lain, semakin mudah konflik terjadi.
4. Pola interaksi dengan pihak lain. Pola yang bebas memudahkan pemaparan dengan nilai-nilai lain sedangkan pola tertutup menimbulkan sikap kabur dan kesulitan penyesuaian diri.

Sedangkan menurut Fahmi (2017, hal. 207) faktor yang mempengaruhi konflik adalah sebagai berikut:

1. Sikap Ego
Sikap yang selalu menganggap pendapat ia adalah selalu benar dan yang terbaik.
2. Produktivitas dalam Organisasi
Suasana kerja yang kondusif, perbaikan atau penggunaan alat-alat, dan teknik manajerial.

e. Indikator Konflik Kerja

Menurut Sulistyani, Widiانا, dan Sutopo (2017) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

1. Koordinasi Kerja

Pembagian kerja antar kelompok kerja yang tidak merata dapat menimbulkan konflik antar kelompok.

2. Komunikasi

Penyampaian ide dari satu orang ke orang lain. Apabila komunikasi yang terjalin tidak baik maka dapat menimbulkan konflik kerja.

3. Ketergantungan Pelaksanaan Tugas

Mengandalkan orang lain untuk menyelesaikan tugas.

4. Perbedaan Persepsi

Perbedaan tanggapan yang terjadi antar karyawan.

5. Persaingan Kerja

Saling berlomba untuk mendapatkan pujian dari atasan.

Sedangkan menurut Afrizal, Musadieg dan Ruhana (2014) indikator konflik adalah sebagai berikut:

1. Koordinasi Kerja

Saling ketergantungan pekerjaan, keraguan dalam menjalankan tugas karena tidak terstruktur dalam rincian tugas, dan perbedaan orientasi tugas.

2. Sistem Kontrol Organisasi

Kelemahan manajer dalam merealisasikan sistem penilaian kinerja, kurang koordinasi antar unit atau bagian, aturan tidak dapat berjalan

secara baik, dan terjadi persaingan yang tidak sehat dalam memperoleh penghargaan

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani (Massie, Areros dan Rumawas, 2018).

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan tidak bisa rileks. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stress bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Sinambela, 2016, hal. 472).

Stres merupakan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi – situasi yang penuh tekanan, dan gejala – gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan (Hamali, 2018, hal. 241).

Stres kerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan disebabkan oleh adanya pengaruh lingkungan sosial. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau

permintaan organisasi atau perusahaan. Kemudian, dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor – faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu pekerjaan karyawan yang lain. Stres di tempat kerja telah terbukti telah mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Pengukuran – pengukuran yang dapat diambil oleh para individu dan organisasi untuk mengurangi pengaruh negatif dari stres, atau menghentikannya dari kemunculan di tempat pertama. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda – tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para pemimpin perusahaan perlu menyadari bahwa stres bias memengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

b. Penyebab Stres Kerja

Menurut Hamali (2018, hal. 63) penyebab stres kerja sebagai berikut:

1. Penyebab fisik

Penyebab fisik meliputi:

a. Kebisingan

Kebisingan yang terus – menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

b. Kelelahan

Masalah kelelahan juga mengakibatkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

c. Penggeseran Kerja

Mengubah pola kerja yang terus – menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan – kebiasaan lama.

d. *Jetlag*

Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga memengaruhi irama tubuh seseorang.

e. Suhu dan Kelembapan

Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat memengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

2. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecapean kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Sifat Pekerjaan

a. Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baruan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

b. Ancaman pribadi

Suatu tingkat control (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

c. Percepatan

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang memacu pekerjaan.

d. Ambiguitas

menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

e. Umpan – balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

f. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal ini dapat menimbulkan sumber stres bagi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Kesulitan

Kesulitan – kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan prestasi seseorang. Hal – hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

c. Gejala – gejala Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan lingkungan pekerjaan tempat pegawai tersebut bekerja (Hamali, 2018, hal. 246) gejala stres adalah sebagai berikut:

1. Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari:

- *Reaksi fisiologis*, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, dan hipertensi.
- *Reaksi emosional*, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah rumah tangga, merasa terasing.
- *Reaksi kognitif*, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal – hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- *Reaksi tingkah laku*, seperti penyalahgunaan obat – obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

Gejala stres pada tingkatan organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan – gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya – biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

d. Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola menurut Hamali (2018, hal. 246) adalah sebagai berikut:

- a. Pola Sehat, yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- b. Pola harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.

- c. Pola patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial – psikologis.

Untuk mengatasi stres kerja yaitu dengan cara sehat dan harmonis, yang dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu:

1. Memperkecil dan mengendalikan sumber – sumber stres

Dalam strategi ini perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber – sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang lebih positif, memanfaatkan umpan balik, dan sebagainya.

2. Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres

Dalam strategi ini dilakukan dengan mengendalikan berbagai reaksi baik, jasmaniah, emosional, maupun bentuk – bentuk mekanisme pertahanan diri. Dalam membentuk mekanisme pertahanan diri dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya menangis, menceritakan kepada orang lain, humor (melucu), istirahat dan sebagainya. Sedangkan dalam menghadapi reaksi emosional adalah dengan mengendalikan emosi secara sadar dan mendapat dukungan sosial dari lingkungan.

3. Meningkatkan daya tahan pribadi

Dalam strategi ini dilakukan dengan memperkuat diri sendiri, yaitu dengan lebih memahami diri, memahami orang lain, mengembangkan keterampilan pribadi, berolahraga secara teratur, beribadah, pola – pola kerja yang teratur dan disiplin, mengembangkan tujuan nilai – nilai yang lebih realistis.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Putranto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Intrinsik

Kategori faktor intrinsik dalam pekerjaan fisik dan tugas

2. Peran Individu

Dalam organisasi artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada.

3. Pengembangan Karir

Merupakan pembangkit stress potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih atau promosi yang kurang.

4. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan dalam pekerjaan yang tidak terlihat dari kepercayaan yang rendah, minat yang rendah dalam pemecahan masalah organisasi.

5. Struktur dan Organisasi

Kurangnya peran serta partisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi.

Sedangkan menurut Febriana (2013) faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja yang Bising

Merupakan gangguan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan.

2. Faktor Organisasional dan Lingkungan Kerja

Merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

f. Indikator Stres Kerja

Menurut Sulistyani, Widiana dan Sutopo (2017) indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Beban kerja yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stress kerja.

2. Sikap Pimpinan

Perilaku seorang pemimpin kepada bawahannya sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

3. Perlatan Kerja

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, computer, printer, dll.

4. Kondisi lingkungan Kerja

Kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.

5. Pekerjaan dan karir

Kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

Sedangkan menurut Syahronica, Hakam, dan Ruhana (2015) indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Psikologis

Stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang.

3. Fisik

Merupakan keadaan dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat.

4. Perilaku

Keadaan dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017, hal. 283). Kerangka konseptual ini digunakan untuk menghubungkan suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual ini didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan dibab tinjauan pustaka atau ringkasan dari landasan teori yang dihubungkan dengan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang ada, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

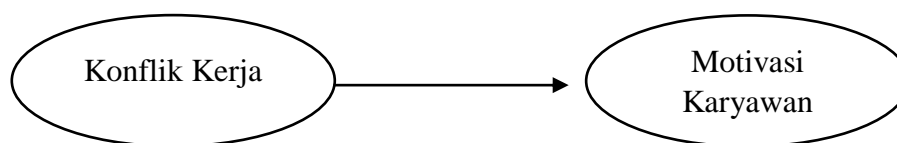
1. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Motivasi

Konflik dalam pekerjaan dapat mempengaruhi interaksi seseorang, konflik yang dialami karyawan terus-terusan akan membawa dampak negatif hal ini dapat menurunkan motivasi karyawan dalam berkerja.

Menurut Wahyudi dan Akdon (2008 hal. 16) konflik yang tidak dapat dikelola secara baik menyebabkan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik menjadi tidak harmonis dalam hubungan kerja dan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa konflik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anuari, Utami dan Prasetya (2017) yang menyatakan bahwa konflik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Konflik Terhadap Motivasi dapat dilihat pada paradigma penelitian sebagai berikut ini



Gambar II.1
Pengaruh Konflik Kerja terhadap Motivasi

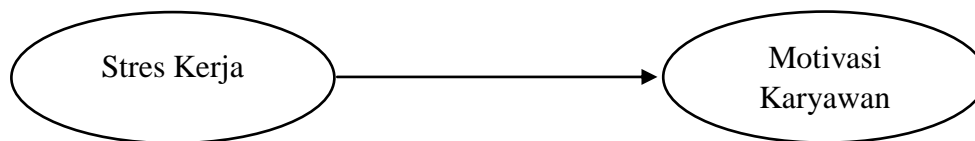
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi

Stres yang berlebihan akan menyebabkan kondisi karyawan dalam berkerja terganggu, namun dengan tingkat stres yang terlalu rendah pada karyawan dapat juga menyebabkan karyawan tidak adanya dorongan dalam bekerja. Stres yang optimal dapat membantu karyawan dalam memberikan rangsangan yang baik dalam bekerja.

Menurut Martini dan Fadli (2010) tingkat stres yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, sebagai pelaku utama dalam suatu organisasi unsur manusia perlu dipelihara melalui berbagai cara.

Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Sinambela (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dapat dilihat pada paradigma penelitian sebagai berikut ini:



Gambar II.2
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi

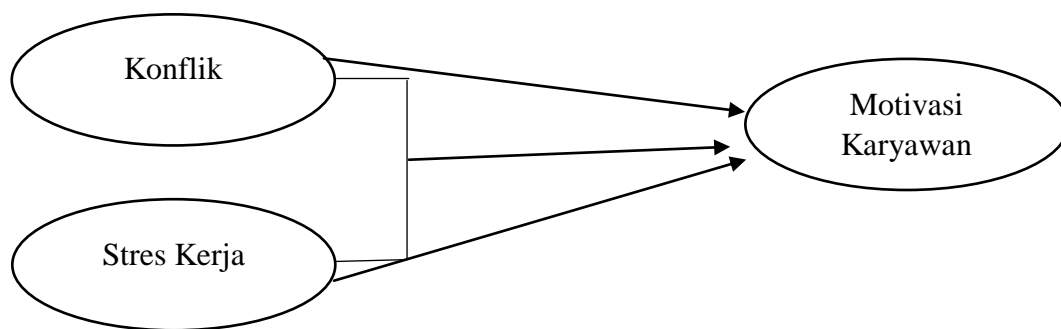
3. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi

Setiap perusahaan memiliki berbagai konflik pada masing-masing karyawannya, dimana hal ini akan berdampak stres kerja pada setiap pekerjaan karyawan masing-masing. Pimpinan harus mampu menangani suatu konflik yang terjadi pada karyawannya. Hal ini juga bergantung kepada pimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan menambahkan gaji insentif ataupun penghargaan.

Menurut Sari, Astuti dan Nurtjahjono (2015) konflik dan stres kerja yang banyak dialami oleh karyawan dalam organisasi berdampak pada pekerjaan karyawan karena karyawan menjadi tidak fokus dalam bekerja secara maksimal yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia, Utami dan Prasetya (2016) yang menyatakan bahwa konflik dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dapat dilihat pada paradigma penelitian sebagai berikut ini:



Gambar II.3
Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi

C. HIPOTESIS

Hipotesis menurut Arikunto (2014, hal.110) dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Konflik kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang bersifat menanyakan hubungan antara dua atau lebih (Sugiyono, 2017, hal.36). Tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk menguji Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah definisi-definisi yang akan dipergunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk memberikan arah dan batasan dalam penyelesaian masalah. Pada penelitian ini, akan dijelaskan definisi operasional variabel yang akan digunakan didalam penelitian.

1. Motivasi Karyawan (Y)

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hamali, 2016, hal. 134).

Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2017, hal.111) adalah sebagai berikut:

1) Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2) Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi

Memiliki cita-cita boleh dikatakan sebagai nilai lebih seseorang. Karena dengan cita-cita, mereka akan memiliki motivasi serta semangat yang tinggi dalam menjalankan kehidupan.

3) Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa menyerah hingga meraih keberhasilan.

4) Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan yang ingin di capai.

5) Rekan Kerja

Rekan kerja dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja.

2. Konflik Kerja (X1)

Konflik merupakan kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada di dalam diri individu, kelompok ataupun organisasi (Wijono, 2012, hal. 203).

Indikator konflik menurut Sulistyani, Widiyana, dan Sutopo (2017) adalah sebagai berikut:

a. Koordinasi Kerja

Pembagian kerja antar kelompok kerja yang tidak merata dapat menimbulkan konflik antar kelompok.

b. Komunikasi

Penyampaian ide dari satu orang ke orang lain. Apabila komunikasi yang terjalin tidak baik maka dapat menimbulkan konflik kerja.

- c. Ketergantungan Pelaksanaan Tugas
Mengandalkan orang lain untuk menyelesaikan tugas.
- d. Perbedaan Persepsi
Perbedaan tanggapan yang terjadi antar karyawan.
- e. Persaingan Kerja
Saling berlomba untuk mendapatkan pujian dari atasan.

3. Stres Kerja (X2)

Stres merupakan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala – gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan (Hamali, 2018, hal. 241).

Indikator stres kerja menurut Syahronica, Hakam dan Ruhana (2015) adalah sebagai berikut:

1) Psikologis

Stres yang berkepanjangan akan mempengaruhi keadaan seseorang.

2) Fisik

Merupakan keadaan dimana karyawan akan mengalami kelelahan akibat dari pekerjaan yang terlalu berat.

3) Perilaku

Keadaan dimana karyawan akan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Adapun tempat dan waktu penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian : PT.Perebunan Nusantara IV (Persero) Medan

2. Waktu Penelitian : Penelitian ini dimulai dari bulan November 2018
- Juli 2019

Tabel III-1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2019																											
		Desember				Februari				April				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset				■																								
2	Penulisan Proposal					■	■	■	■																				
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■																
4	Seminar Proposal													■	■	■	■	■	■	■	■								
5	Penyusunan Skripsi																					■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi																									■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																												

Sumber: Diolah Oleh Penulis

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017, hal. 215). Yang mana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 310 karyawan tetap.

Tabel III.2
Rincian Konvensi Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Akuntansi	23
2	Catalogue And Owner Estimale	10
3	Hukum Dan Pertahanan	48
4	Keuangan	13
5	Logistik	21
6	Pemasaran	16
7	Pengembangan Usaha	5
8	Pengelolaan	15
9	Perencanaan Strategis	4
10	Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan (PKBL)	15
11	Satuan Pengawasan Intern	6
12	Sekretaris Perusahaan	23
13	Sumber Daya Manusia	13
14	Tanaman	22
15	Teknik	9
16	Umum	67
Jumlah		310

Sumber: Diolah Oleh Penulis

2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2014, hal. 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana

n= Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

e= Presentase (1 %, 5 %, 10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{310}{1 + 310 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{310}{1 + 310 \cdot (10\%)^2}$$

$$= 76$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar **76** orang.

Tabel III.3
Sampel Penelitian
PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Akuntansi	5
2	Catalogue And Owner Estimale	5
3	Hukum Dan Pertahanan	8
4	Keuangan	6
5	Logistik	7
6	Pemasaran	7
7	Pengembangan Usaha	2
8	Pengelolaan	5
9	Perencanaan Strategis	1
10	Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	5
11	Satuan Pengawasan Intern	2
12	Sekretaris Perusahaan	4
13	Sumber Daya Manusia	2
14	Tanaman	3
15	Teknik	4
16	Umum	10
Jumlah		76

Sumber: Diolah Oleh Penulis

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2014, hal. 194). Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui data tentang kualitas produk, kualitas pelayanan dan loyalitas karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang

ada dalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Tabel III.4
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangatsetuju	5
- Setuju	4
- Ragu-ragu	3
- Tidaksetuju	2
- Sangattidaksetuju	1

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 93-94)

2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui sejauh mana ketetapan suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 183)

Keterangan:

n = jumlah sampel

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

r_{xy} = item instrumen variabel dengan totalnya

x = jumlah butir pertanyaan

y = skor total pertanyaan

Kriteria pengujiannya:

- Jika nilai $\text{sig } 2\text{tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrumen valid.
- Jika nilai $\text{sig } 2\text{tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrumen tidak valid

Tabel III.4
Hasil Pengujian Validitas

Konflik				
No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1	0,753	0,227	Valid
2	X2	0,624	0,227	Valid
3	X3	0,583	0,227	Valid
4	X4	0,602	0,227	Valid
5	X5	0,477	0,227	Valid
6	X6	0,578	0,227	Valid
7	X7	0,721	0,227	Valid
8	X8	0,526	0,227	Valid
9	X9	0,506	0,227	Valid
10	X10	0,874	0,227	Valid
11	X11	0,803	0,227	Valid
12	X12	0,820	0,227	Valid
13	X13	0,322	0,227	Valid
14	X14	0,833	0,227	Valid
15	X15	0,852	0,227	Valid
Stres Kerja				
1	X1	0,461	0,227	Valid
2	X2	0,479	0,227	Valid
3	X3	0,921	0,227	Valid
4	X4	0,745	0,227	Valid

5	X5	0,864	0,227	Valid
6	X6	0,585	0,227	Valid
7	X7	0,848	0,227	Valid
8	X8	0,877	0,227	Valid
9	X9	0,620	0,227	Valid
Motivasi Karyawan				
1	Y1	0,611	0,227	Valid
2	Y2	0,555	0,227	Valid
3	Y3	0,743	0,227	Valid
4	Y4	0,618	0,227	Valid
5	Y5	0,604	0,227	Valid
6	Y6	0,554	0,227	Valid
7	Y7	0,424	0,227	Valid
8	Y8	0,541	0,227	Valid
9	Y9	0,708	0,227	Valid
10	Y10	0,584	0,227	Valid
11	Y11	0,556	0,227	Valid
12	Y12	0,853	0,227	Valid
13	Y13	0,756	0,227	Valid
14	Y14	0,791	0,227	Valid
15	Y15	0,414	0,227	Valid
16	Y16	0,791	0,227	Valid
17	Y17	0,816	0,227	Valid
18	Y18	0,447	0,227	Valid

Tabel III.4 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variable konflik, stres kerja dan motivasi karyawan diteliti pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

b. Uji Reliabilitas

Setelah diperoleh item-item yang valid, maka item-item tersebut diuji reliabilitas instrumen penelitian dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : Juliandi & Irfan (2014, hal. 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* > 0,5 maka instrumen variabel adalah reliabel (percaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* < 0,5 maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel III.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Konflik (X1)	0,905	15
Stres Kerja (X2)	0,887	9
Motivasi Karyawan (Y)	0,909	18

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama, dengan menggunakan rumus Regresi Linier Berganda yaitu:

$$\gamma = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2017, hal. 192)

Keterangan:

Y = Motivasi Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X1 = Konflik Kerja

X2 = Stres kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik tersebut terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi & Irfan, 2014, hal. 169). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik dan distribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi & Irfan, 2014, hal. 170). Apabila variabel independen memiliki nilai *VIF* dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang terbaik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi & Irfan, 2014, hal. 171).

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan).

a. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian uji t (uji parsial) adalah salah satu uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan yang signifikan (meyakinkan) dari dua *mean* (rata-rata) sampel (Payadnya dan Jayantika, 2018, hal.75).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus, yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2017, hal 184).

Keterangan:

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan tabel t

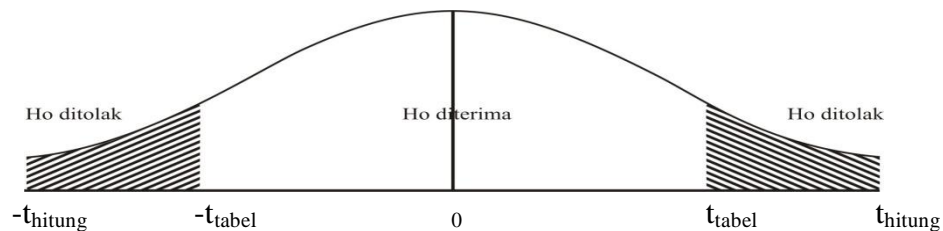
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan:

- 1) Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y .
- 2) Jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y .

Pengujian hipotesis:



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah pengujian kelayakan model, model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi (Gani dan Amalia, 2015, hal.143). Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

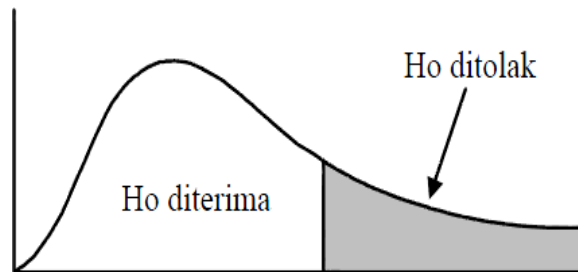
$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2017, hal 192)

Keterangan:

- F = Tingkat signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis:



Gambar III. 2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria pengujian :

- 1) H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- 2) H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sebuah bilangan yang menyebutkan proporsi (presentase) variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang ditentukan oleh variasi perubahan nilai seluruh variabel independen(X) koefisien determinasi menunjukkan presentase variabel independen dan menentukan variasi perubahan variabel dependen yang berjumlah 2 atau lebih (Gani dan Amalia, 2015, hal.142). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2017, hal 185).

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Kuesioner Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Kuesioner yang disampaikan pada responden disertai surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian.

Selanjutnya kuesioner yang telah diisi oleh responden, diteliti kelengkapannya dan data yang tidak lengkap disisihkan. Dari responden tersebut, jumlah kuesioner yang dapat disebar adalah 76 kuesioner. Dan yang kembali sebanyak 75 kuesioner, dimana 1 diantaranya tidak kembali dalam pengumpulan dikarenakan aktifitas masyarakat yang sangat sibuk sehingga diperoleh sampel yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah 75 responden. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumusan teori menurut Arikunto (2014, hal. 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Dari populasi tersebut diambil 20% dari populasi sehingga jumlah sampelnya adalah

sebanyak 76 orang. Tabel IV.1 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	76
Kuesioner yang kembali	75
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat digunakan	75

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang jenis kelamin, nama, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Faktor-faktor demografi tersebut diharapkan tidak menjadi bias bagi penelitian ini sehingga hasil penelitian memberikan regenerasi yang baik.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	45	60
2	Perempuan	30	40
	Jumlah	75	100

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa karyawan laki laki lebih mendominasi proporsi sampel karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, yaitu sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 60 %.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel IV-3
Usia Responden**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 30	16	21,3
2	31 – 40	35	46,7
3	41 – 50	18	24
4	51 – 60	6	8
	Total	75	100

Tabel IV.3 Dari 75 total responden menunjukkan bahwa 35 orang atau 46,7 % responden didominasi oleh umur 31 - 40 tahun, 18 orang atau 24 % responden berumur 41 - 50 tahun, 16 orang atau 21,3 % responden berumur 21 - 30 tahun, dan 6 orang atau 8 % responden berumur 51 – 60.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel IV.4
Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA Sederajat	10	13,3
2	Diploma	12	16
3	Strata 1 (S1)	36	48
4	Magister (S2)	17	22,7
	Total	75	100

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa 36 orang atau 48 % responden didominasi oleh pendidikan terakhir S1, 17 orang atau 22,7 % responden berpendidikan terakhir S2, 12 orang atau 16 % responden berpendidikan terakhir Diploma, dan 10 orang atau 13,3 % berpendidikan terakhir SMA Sederajat.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.5
Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	≤ 5 tahun	17	22,7
2	5 – 10 tahun	35	46,7
3	10 – 15	11	14,6
4	≥ 15	12	16
	Total	75	100

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa 35 orang atau 46,7 % responden didominasi oleh konsumen yang masa kerja selama 5 – 10 tahun, 17 orang atau 22,7 % responden yang masa kerja selama ≤ 5 tahun, 12 orang atau 16 % responden yang masa kerja selama ≥ 15 , dan 11 orang atau 14,6 % responden yang masa kerja selama 10 - 15 tahun.

e. Deskripsi Variabel Konflik

Terdapat 15 butir pernyataan mengenai variabel stress yang telah disiapkan oleh peneliti yang kemudian akan disebarkan kepada 75 responden. Adapun tanggapan responden mengenai stress dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel IV.6
Tanggapan Responden Konflik

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1	6	55	14			75
2	X2	8	42	25			75
3	X3	5	47	23			75
4	X4	10	39	25	1		75
5	X5	27	30	18			75
6	X6	18	40	17			75
7	X7	15	40	20			75
8	X8	5	50	20			75
9	X9	7	45	23			75

10	X10	33	30	12			75
11	X11	27	35	13			75
12	X12	28	32	15			75
13	X13	27	35	12	1		75
14	X14	34	25	16			75
15	X15	33	29	13			75

Pada tabel IV.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel konflik. Hal ini terjadi pada seluruh butir 15 pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan yang paling sedikit ialah pada jawaban sangat tidak setuju.

f. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Terdapat 9 butir pernyataan mengenai variabel stress yang telah disiapkan oleh peneliti yang kemudian akan disebarakan kepada 75 responden Adapun tanggapan responden mengenai stres dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Tanggapan Responden Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1	2	55	18			75
2	X2	2	53	20			75
3	X3	32	35	8			75
4	X4	22	42	9	2		75
5	X5	26	34	15			75
6	X6	20	43	11	1		75
7	X7	31	34	10			75
8	X8	30	32	12	1		75
9	X9	2	52	21			75

Pada tabel IV.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel stres kerja. Hal ini terjadi pada seluruh butir 9

pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan yang paling sedikit ialah pada jawaban sangat tidak setuju.

g. Deskripsi Variabel Motivasi Karyawan

Terdapat 18 butir pernyataan mengenai variabel stress yang telah disiapkan oleh peneliti yang kemudian akan disebarkan kepada 75 responden Adapun tanggapan responden mengenai stres dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Tanggapan Responden Motivasi Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y1	17	44	14			75
2	Y2	19	41	15			75
3	Y3	5	56	14			75
4	Y4	5	44	25	1		75
5	Y5	3	49	23			75
6	Y6	7	42	25	1		75
7	Y7	23	34	18			75
8	Y8	16	42	17			75
9	Y9		55	20			75
10	Y10	2	53	20			75
11	Y11	2	50	23			75
12	Y12	32	31	12			75
13	Y13	22	40	13			75
14	Y14	26	34	15			75
15	Y15	20	42	12	1		75
16	Y16	31	28	16			75
17	Y17	30	32	13			75
18	Y18	20	42	13			75

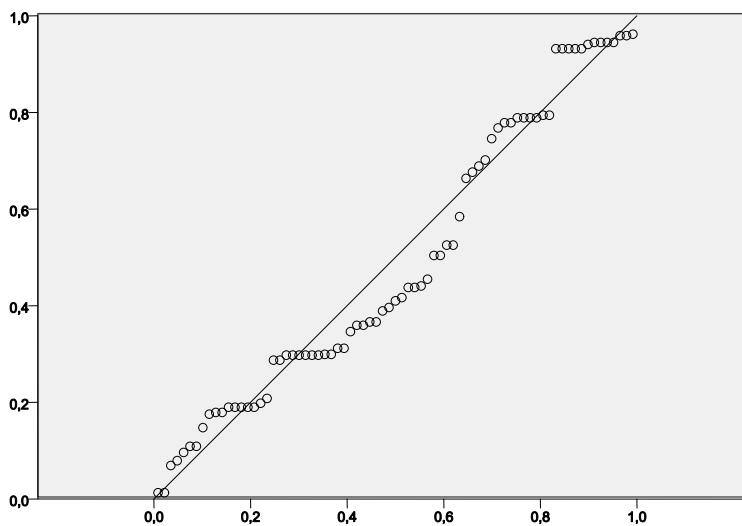
Pada tabel IV.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel motivasi. Hal ini terjadi pada seluruh butir 18 pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan yang paling sedikit ialah pada jawaban sangat tidak setuju.

3. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi & Irfan, 2014, hal. 169). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar IV.1
P-P Plot

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini mendekati normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar

variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batas yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan $VIF < 10$.

Tabel IV.9
Multikolinieritas

Tolerance	VIF
,161	6,210
,161	6,210

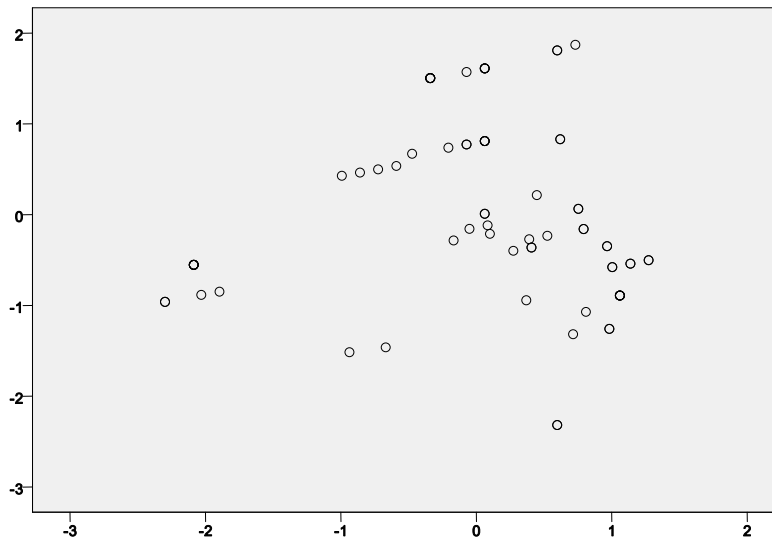
Kedua variabel indenpen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu $VIF < 10$ (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.

Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahuidengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi

heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.2
Scatterplot

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagaiberikut:

Tabel IV.10
Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,673	1,397		3,345	,001
	KONFLIK	,955	,058	,829	16,426	,000
	STRES KERJA	,278	,083	,168	3,328	,001

a. Dependent Variable: MOTIVASI KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,673 + 0,955 X_1 + 0,278 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 4,673 artinya jika variabel Konflik (X1) dan Stres Kerja (X2) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Motivasi Karyawan (Y) sebesar 4,673.
- 2) Konflik (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,955, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Konflik (X1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Motivasi Karyawan sebesar 95,5%.
- 3) Stres Kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,278 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Stres Kerja (X2) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Motivasi Karyawan sebesar 27,8 %.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.11
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
			Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,673	1,397		3,345	,001
KONFLIK	,955	,058	,829	16,426	,000
STRES KERJA	,278	,083	,168	3,328	,001

a. Dependent Variable: MOTIVASI KARYAWAN

Berdasarkan Tabel IV.15 maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Nilai thitung sebesar $16,426 >$ tabel $1,666$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa konflik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan (Y).
- 2) Nilai thitung sebesar $3,328 >$ tabel $1,666$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$, yang artinya bahwa stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan (Y).

b. Uji F

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

Tabel IV.12
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3762,103	2	1881,051	1183,013	,000 ^a
Residual	114,484	72	1,590		
Total	3876,587	74			

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KONFLIK

b. Dependent Variable: MOTIVASI KARYAWAN

Dari uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 1183,013 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3.12 atau $F_{hitung} 1183,013 > F_{tabel} 3.12$ dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi karyawan atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel konflik dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Maka dengan demikian hipotesis pertama diterima.

c. Koefisien Determinasi (*adjusted R-Squared*)

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dan variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.

Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0, artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Adapun nilai koefisien determinasi ialah sebagai berikut:

Tabel IV.13
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985 ^a	,970	,970	1,261

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KONFLIK

b. Dependent Variable: MOTIVASI KARYAWAN

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) sebesar 0,970 hal ini berarti 97 % variasi nilai motivasi

karyawan ditentukan oleh variasi nilai konflik dan stres kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara simultan keseluruhan variabel dependen yaitu konflik dan stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Dan secara parsial konflik dan stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Konflik terhadap Motivasi Karyawan

Konflik dalam pekerjaan dapat mempengaruhi interaksi seseorang konflik yang dialami karyawan terus-terusan akan membawa dampak negatif hal ini dapat menurunkan motivasi karyawan dalam berkerja. Menurut Wahyudi dan Akdon (2008 hal. 16) konflik yang tidak dapat dikelola secara baik menyebabkan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik menjadi tidak harmonis dalam hubungan kerja dan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan tersebut menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan dan lain sebagainya. Konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat dan tidak satu masyarakat pun yang tidak mengalami konflik antar anggotanya maupun dengan kelompok lainnya (Walangantu, Sumampouw dan Tarore, 2018).

Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Kemantapan organisasi dimana organisasi yang telah mantap lebih mampu

menyesuaikan diri sehingga tidak mudah terlibat konflik dan mampu menyelesaikannya. Analoginya adalah seseorang yang dewasa mempunyai pandangan hidup luas, mengenal, dan menghargai perbedaan nilai, dan lain – lain. Dari tanggapan responden untuk stress kerja ada beberapa item yang dijawab tidak setuju oleh responden, dikarenakan responden memiliki pandangan berbeda dan tidak sesuai dengan pendapat yang karyawan miliki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anuari, Utami dan Prasetya (2017) yang menyatakan bahwa konflik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Karyawan

Stres yang berlebihan akan menyebabkan kondisi karyawan dalam berkerja akan terganggu, namun dengan tingkat stres yang terlalu rendah pada karyawan dapat juga menyebabkan karyawan tidak adanya dorongan dalam bekerja. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan tidak bisa rileks. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stress bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Stres yang optimal dapat membantu karyawan dalam memberikan rangsangan yang baik dalam bekerja. Menurut Martini dan Fadli (2010) tingkat stres yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja,

sebagai pelaku utama dalam suatu organisasi unsur manusia perlu dipelihara melalui berbagai cara.

Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Beban kerja yang tinggi sering dirasakan oleh para karyawan, di mana para karyawan memiliki tugas dan tanggungjawab yang terbilang berat. Tuntutan pekerjaan yang tinggi yang tidak dibarengi dengan kesejahteraan yang layak akan membuat para karyawan mengalami stres kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah tidak akan mengajar secara maksimal serta membuat karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari tanggapan responden untuk stress kerja ada beberapa item yang dijawab tidak setuju oleh responden, dikarenakan responden memiliki pandangan berbeda dan tidak sesuai dengan pendapat yang karyawan miliki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Sinambela (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

3. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Karyawan

Setiap perusahaan memiliki berbagai konflik pada masing-masing karyawannya, dimana hal ini akan berdampak stres kerja pada setiap pekerjaan karyawan masing-masing. Pimpinan harus mampu menangani suatu konflik yang terjadi pada karyawannya. Hal ini juga bergantung kepada pimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan menambahkan gaji insentif ataupun penghargaan. Menurut Sari, Astuti dan Nurtjahjono (2015) konflik dan stres kerja yang banyak dialami oleh karyawan dalam organisasi berdampak pada pekerjaan karyawan karena karyawan menjadi tidak fokus dalam bekerja secara maksimal yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Stres kerja juga dapat

mempengaruhi motivasi kerja karyawan disebabkan oleh adanya pengaruh lingkungan sosial. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi atau perusahaan. Kemudian, dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor – faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu pekerjaan karyawan yang lain. Stres di tempat kerja telah terbukti telah mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Artinya jika karyawan bekerja dalam kondisi stres, maka motivasinya akan berkurang, dan sebaliknya jika tingkat stress kerja karyawan rendah maka motivasi kerjanya akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia, Utami dan Prasetya (2016) yang menyatakan bahwa konflik dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara konflik terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara konflik dan stres kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada perusahaan harus lebih peduli terhadap karyawannya, seperti memberikan ekstra pelatihan dan pengembangan dan memberi umpan balik yang sesuai, sehingga karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, dan akan menghasilkan motivasi kerja yang baik bagi perusahaan untuk menghindari terjadinya konflik dan stres kerja.
2. Disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara meningkatkan fasilitas kerja karyawan baik pekerja yang bekerja di kantor maupun pekerja pada bagian lapangan

seperti fasilitas kendaraan, bonus, dll. Karena apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan termotivasi lagi dalam bekerja dan motivasi kerja akan meningkat.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, P. R., Musadieg, M. A., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1-10.
- Anuari, R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 102-109.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Chendhikia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 136-145.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 172-180.
- Febriana, S. K. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28-32.
- Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Gardjito, A. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1-8.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.

- Juliandi, A., & Irfan. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Martini, N., & Fadli, D. A. (2010). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. *Solusi*, 9(17), 73-96.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41-49.
- Muspawi, M. (2014). Manajemen Konflik. *Jurnal Penelitian Universitas jambi Seri Humaniora*, 16(2), 41-46.
- Mustamin. (2016). Studi Konflik Sosial di Desa Bugis dan Parangina Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 2(2), 185-205.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Payadnya, I. A., & Jayantika, I. N. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen beserta Analisis Statistik dengan Spss*. Sleman: Deepublish.
- Putranto, C. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa. *Jurnal of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 12-17.
- Sinaga, T., & Sinambela, M. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi*, 17(1), 75-83.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT BUmi Aksara.
- Siswanto, H. B. (2014). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sulistiyani, M., Widiana, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 335-347.

- Sustrischastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2), 121-137.
- Sutrisno, E. (Jakarta). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP .
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 1-6.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tobing, J., & Napitupulu, A. H. (2011). *Kiat Menjadi Supervisor Andal*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Wahyudi, & Akdon, H. (2008). *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Walangantu, A. R., Sumampouw, H. J., & Tarore, H. S. (2018). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 79-85.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Mhd. Indra Azhari Harahap
NPM : 1505160403
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 29 September 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Tangguk Raya No. 26

Data Orang Tua

Nama Ayah : Ir. Iskandar Muda Harahap
Nama Ibu : Rimatesia Siregar
Alamat : Jl. Tangguk Raya No. 26

Pendidikan Formal

1. SD Taman Asuhan Siantar Tamat 2009
2. SMP Kesuma Bangsa Sosa Tamat 2012
3. SMA Swasta Dharmawangsa Medan Tamat 2015
4. Tahun 2015-sekarang, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2019

M. Indra Azhari Hrp

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	18

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985 ^a	,970	,970	1,261

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KONFLIK

b. Dependent Variable: MOTIVASI KARYAWAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3762,103	2	1881,051	1183,013	,000 ^a
	Residual	114,484	72	1,590		
	Total	3876,587	74			

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KONFLIK

b. Dependent Variable: MOTIVASI KARYAWAN

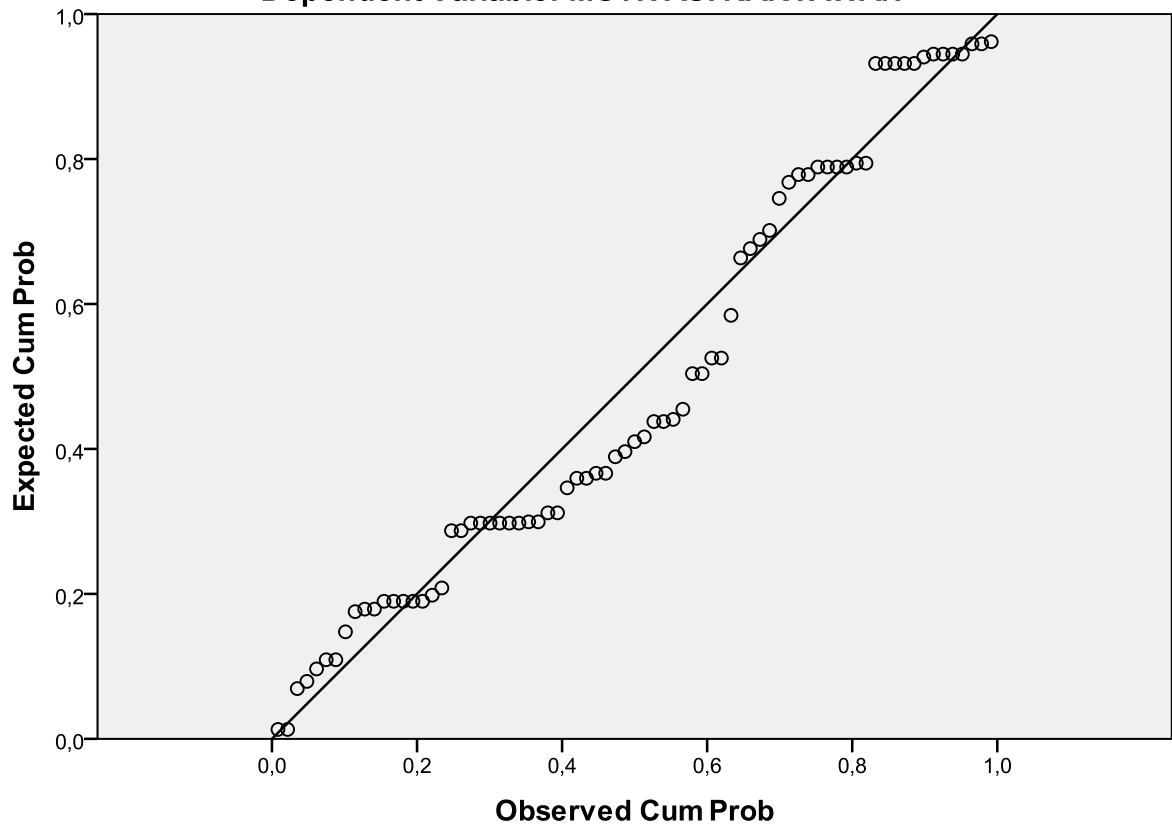
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,673	1,397		3,345	,001		
	KONFLIK	,955	,058	,829	16,426	,000	,161	6,210
	STRES KERJA	,278	,083	,168	3,328	,001	,161	6,210

a. Dependent Variable: MOTIVASI KARYAWAN

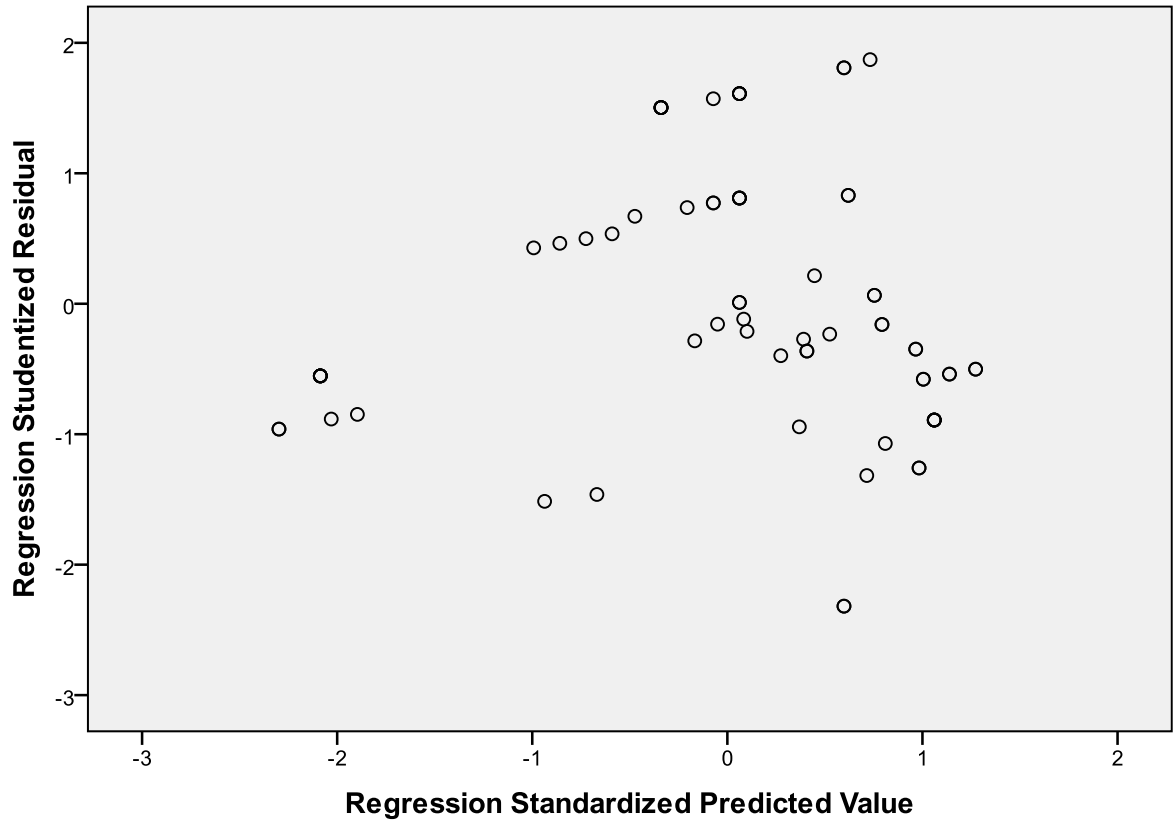
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: MOTIVASI KARYAWAN



Scatterplot

Dependent Variable: MOTIVASI KARYAWAN



F-Table. Critical values (alpha=.05 or 95% confidence level – 1st row)
(alpha=.01 or 99% confidence level – 2nd row)

df denomi- nator	df numerator									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	18.51 98.50	19.00 99.00	19.16 99.16	19.25 99.25	19.30 99.30	19.33 99.33	19.35 99.36	19.37 99.38	19.38 99.39	19.40 99.40
3	10.13 34.12	9.55 30.82	9.28 29.46	9.12 28.71	9.01 28.24	8.94 27.91	8.89 27.67	8.85 27.49	8.81 27.34	8.79 27.23
4	7.71 21.20	6.94 18.00	6.59 16.69	6.39 15.98	6.26 15.52	6.16 15.21	6.09 14.98	6.04 14.80	6.00 14.66	5.96 14.55
5	6.61 16.26	5.79 13.27	5.41 12.06	5.19 11.39	5.05 10.97	4.95 10.67	4.88 10.46	4.82 10.29	4.77 10.16	4.74 10.05
6	5.99 13.75	5.14 10.92	4.76 9.78	4.53 9.15	4.39 8.75	4.28 8.47	4.21 8.26	4.15 8.10	4.10 7.98	4.06 7.87
7	5.59 12.25	4.74 9.55	4.35 8.45	4.12 7.85	3.97 7.46	3.87 7.19	3.79 6.99	3.73 6.84	3.68 6.72	3.64 6.62
8	5.32 11.26	4.46 8.65	4.07 7.59	3.84 7.01	3.69 6.63	3.58 6.37	3.50 6.18	3.44 6.03	3.39 5.91	3.35 5.81
9	5.12 10.56	4.26 8.02	3.86 6.99	3.63 6.42	3.48 6.06	3.37 5.80	3.29 5.61	3.23 5.47	3.18 5.35	3.14 5.26
10	4.96 10.04	4.10 7.56	3.71 6.55	3.48 5.99	3.33 5.64	3.22 5.39	3.14 5.20	3.07 5.06	3.02 4.94	2.98 4.85
df denomi- nator	df numerator									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	4.84 9.65	3.98 7.21	3.59 6.22	3.36 5.67	3.20 5.32	3.09 5.07	3.01 4.89	2.95 4.74	2.90 4.63	2.85 4.54
12	4.75 9.33	3.89 6.93	3.49 5.95	3.26 5.41	3.11 5.06	3 4.82	2.91 4.64	2.85 4.50	2.80 4.39	2.75 4.30
13	4.67 9.07	3.81 6.70	3.41 5.74	3.18 5.21	3.03 4.86	2.92 4.62	2.83 4.44	2.77 4.30	2.71 4.19	2.67 4.10
14	4.60 8.86	3.74 6.51	3.34 5.56	3.11 5.04	2.96 4.69	2.85 4.46	2.76 4.28	2.70 4.14	2.65 4.03	2.60 3.94
15	4.54 8.68	3.68 6.36	3.29 5.42	3.06 4.89	2.90 4.56	2.79 4.32	2.71 4.14	2.64 4.00	2.59 3.89	2.54 3.80
16	4.49 8.53	3.63 6.23	3.24 5.29	3.01 4.77	2.85 4.44	2.74 4.20	2.66 4.03	2.59 3.89	2.54 3.78	2.49 3.69
17	4.45 8.40	3.59 6.11	3.20 5.19	2.96 4.67	2.81 4.34	2.70 4.10	2.61 3.93	2.55 3.79	2.49 3.68	2.45 3.59
18	4.41 8.29	3.55 6.01	3.16 5.09	2.93 4.58	2.77 4.25	2.66 4.01	2.58 3.84	2.51 3.71	2.46 3.60	2.41 3.51
19	4.38 8.18	3.52 5.93	3.13 5.01	2.90 4.50	2.74 4.17	2.63 3.94	2.54 3.77	2.48 3.63	2.42 3.52	2.38 3.43
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35

	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.70	3.56	3.46	3.37
df denomi- nator	df numerator									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.64	3.51	3.40	3.31
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
	7.95	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.26	3.17
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
	7.77	5.57	4.68	4.18	3.85	3.63	3.46	3.32	3.22	3.13
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.18	3.09
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.78	3.56	3.39	3.26	3.15	3.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.75	3.53	3.36	3.23	3.12	3.03
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
	7.60	5.42	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.09	3.00
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.07	2.98
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
	7.53	5.36	4.48	3.99	3.67	3.45	3.28	3.15	3.04	2.96
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.65	3.43	3.26	3.13	3.02	2.93
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
	7.47	5.31	4.44	3.95	3.63	3.41	3.24	3.11	3.00	2.91
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.39	3.22	3.09	2.98	2.89
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
	7.42	5.27	4.40	3.91	3.59	3.37	3.20	3.07	2.96	2.88
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
	7.40	5.25	4.38	3.89	3.57	3.35	3.18	3.05	2.95	2.86
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
	7.37	5.23	4.36	3.87	3.56	3.33	3.17	3.04	2.93	2.84
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.92	2.83
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
	7.33	5.19	4.33	3.84	3.53	3.30	3.14	3.01	2.90	2.81
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08

	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.89	2.80
df denomi- nator	df numerator									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
	7.30	5.16	4.30	3.81	3.50	3.28	3.11	2.98	2.87	2.79
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
	7.28	5.15	4.29	3.80	3.49	3.27	3.10	2.97	2.86	2.78
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
	7.26	5.14	4.27	3.79	3.48	3.25	3.09	2.96	2.85	2.76
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
	7.25	5.12	4.26	3.78	3.47	3.24	3.08	2.95	2.84	2.75
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
	7.23	5.11	4.25	3.77	3.45	3.23	3.07	2.94	2.83	2.74
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
	7.22	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.06	2.93	2.82	2.73
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
	7.21	5.09	4.23	3.75	3.43	3.21	3.05	2.92	2.81	2.72
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.43	3.20	3.04	2.91	2.80	2.71
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
	7.18	5.07	4.21	3.73	3.42	3.19	3.03	2.90	2.79	2.71
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.41	3.19	3.02	2.89	2.78	2.70
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
	7.16	5.05	4.19	3.71	3.40	3.18	3.01	2.88	2.78	2.69
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
	7.15	5.04	4.18	3.70	3.39	3.17	3.00	2.87	2.77	2.68
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
	7.14	5.03	4.17	3.70	3.38	3.16	3.00	2.87	2.76	2.68
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
	7.13	5.02	4.17	3.69	3.38	3.16	2.99	2.86	2.76	2.67
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
	7.11	5.01	4.15	3.67	3.36	3.14	2.98	2.85	2.74	2.66
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
	7.10	5.00	4.15	3.67	3.36	3.14	2.97	2.84	2.74	2.65
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
	7.09	4.99	4.14	3.66	3.35	3.13	2.96	2.83	2.73	2.64
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
	7.08	4.98	4.13	3.65	3.34	3.12	2.96	2.83	2.72	2.64
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99

81	3.96 6.96	3.11 4.88	2.72 4.03	2.48 3.56	2.33 3.25	2.21 3.03	2.12 2.87	2.05 2.74	2.00 2.63	1.95 2.55
82	3.96 6.95	3.11 4.87	2.72 4.03	2.48 3.56	2.33 3.25	2.21 3.03	2.12 2.87	2.05 2.74	2.00 2.63	1.95 2.54
83	3.96 6.95	3.11 4.87	2.71 4.03	2.48 3.55	2.32 3.25	2.21 3.03	2.12 2.86	2.05 2.73	1.99 2.63	1.95 2.54
84	3.95 6.95	3.11 4.87	2.71 4.02	2.48 3.55	2.32 3.24	2.21 3.02	2.12 2.86	2.05 2.73	1.99 2.63	1.95 2.54
85	3.95 6.94	3.10 4.86	2.71 4.02	2.48 3.55	2.32 3.24	2.21 3.02	2.12 2.86	2.05 2.73	1.99 2.62	1.94 2.54
86	3.95 6.94	3.10 4.86	2.71 4.02	2.48 3.55	2.32 3.24	2.21 3.02	2.12 2.85	2.05 2.73	1.99 2.62	1.94 2.53
87	3.95 6.94	3.10 4.86	2.71 4.02	2.48 3.54	2.32 3.24	2.20 3.02	2.12 2.85	2.05 2.72	1.99 2.62	1.94 2.53
88	3.95 6.93	3.10 4.85	2.71 4.01	2.48 3.54	2.32 3.23	2.20 3.01	2.12 2.85	2.05 2.72	1.99 2.62	1.94 2.53
89	3.95 6.93	3.10 4.85	2.71 4.01	2.47 3.54	2.32 3.23	2.20 3.01	2.11 2.85	2.04 2.72	1.99 2.61	1.94 2.53
90	3.95 6.93	3.10 4.85	2.71 4.01	2.47 3.53	2.32 3.23	2.20 3.01	2.11 2.84	2.04 2.72	1.99 2.61	1.94 2.52
91	3.95 6.92	3.10 4.85	2.70 4.00	2.47 3.53	2.31 3.23	2.20 3.01	2.11 2.84	2.04 2.71	1.98 2.61	1.94 2.52
92	3.94 6.92	3.10 4.84	2.70 4.00	2.47 3.53	2.31 3.22	2.20 3.00	2.11 2.84	2.04 2.71	1.98 2.61	1.94 2.52
93	3.94 6.92	3.09 4.84	2.70 4.00	2.47 3.53	2.31 3.22	2.20 3.00	2.11 2.84	2.04 2.71	1.98 2.60	1.93 2.52
94	3.94 6.91	3.09 4.84	2.70 4.00	2.47 3.53	2.31 3.22	2.20 3.00	2.11 2.84	2.04 2.71	1.98 2.60	1.93 2.52
95	3.94 6.91	3.09 4.84	2.70 3.99	2.47 3.52	2.31 3.22	2.20 3.00	2.11 2.83	2.04 2.70	1.98 2.60	1.93 2.51
96	3.94 6.91	3.09 4.83	2.70 3.99	2.47 3.52	2.31 3.21	2.19 3.00	2.11 2.83	2.04 2.70	1.98 2.60	1.93 2.51
97	3.94 6.90	3.09 4.83	2.70 3.99	2.47 3.52	2.31 3.21	2.19 2.99	2.11 2.83	2.04 2.70	1.98 2.60	1.93 2.51
98	3.94 6.90	3.09 4.83	2.70 3.99	2.46 3.52	2.31 3.21	2.19 2.99	2.10 2.83	2.03 2.70	1.98 2.59	1.93 2.51
99	3.94 6.90	3.09 4.83	2.70 3.99	2.46 3.51	2.31 3.21	2.19 2.99	2.10 2.83	2.03 2.70	1.98 2.59	1.93 2.51
100	3.94 6.90	3.09 4.82	2.70 3.98	2.46 3.51	2.31 3.21	2.19 2.99	2.10 2.82	2.03 2.69	1.97 2.59	1.93 2.50
101	3.94 6.89	3.09 4.82	2.69 3.98	2.46 3.51	2.30 3.20	2.19 2.99	2.10 2.82	2.03 2.69	1.97 2.59	1.93 2.50

102	3.93 6.89	3.09 4.82	2.69 3.98	2.46 3.51	2.30 3.20	2.19 2.98	2.10 2.82	2.03 2.69	1.97 2.59	1.92 2.50
103	3.93 6.89	3.08 4.82	2.69 3.98	2.46 3.51	2.30 3.20	2.19 2.98	2.10 2.82	2.03 2.69	1.97 2.58	1.92 2.50
104	3.93 6.88	3.08 4.82	2.69 3.98	2.46 3.50	2.30 3.20	2.19 2.98	2.10 2.82	2.03 2.69	1.97 2.58	1.92 2.50
105	3.93 6.88	3.08 4.81	2.69 3.97	2.46 3.50	2.30 3.20	2.19 2.98	2.10 2.81	2.03 2.69	1.97 2.58	1.92 2.49
106	3.93 6.88	3.08 4.81	2.69 3.97	2.46 3.50	2.30 3.19	2.19 2.98	2.10 2.81	2.03 2.68	1.97 2.58	1.92 2.49
107	3.93 6.88	3.08 4.81	2.69 3.97	2.46 3.50	2.30 3.19	2.18 2.98	2.10 2.81	2.03 2.68	1.97 2.58	1.92 2.49
108	3.93 6.88	3.08 4.81	2.69 3.97	2.46 3.50	2.30 3.19	2.18 2.97	2.10 2.81	2.03 2.68	1.97 2.58	1.92 2.49
109	3.93 6.87	3.08 4.81	2.69 3.97	2.45 3.50	2.30 3.19	2.18 2.97	2.09 2.81	2.02 2.68	1.97 2.57	1.92 2.49
110	3.93 6.87	3.08 4.80	2.69 3.96	2.45 3.49	2.30 3.19	2.18 2.97	2.09 2.81	2.02 2.68	1.97 2.57	1.92 2.49
111	3.93 6.87	3.08 4.80	2.69 3.96	2.45 3.49	2.30 3.19	2.18 2.97	2.09 2.80	2.02 2.68	1.97 2.57	1.92 2.48
112	3.93 6.87	3.08 4.80	2.69 3.96	2.45 3.49	2.30 3.19	2.18 2.97	2.09 2.80	2.02 2.67	1.96 2.57	1.92 2.48
113	3.93 6.86	3.08 4.80	2.68 3.96	2.45 3.49	2.29 3.18	2.18 2.97	2.09 2.80	2.02 2.67	1.96 2.57	1.92 2.48
114	3.92 6.86	3.08 4.80	2.68 3.96	2.45 3.49	2.29 3.18	2.18 2.96	2.09 2.80	2.02 2.67	1.96 2.57	1.91 2.48
115	3.92 6.86	3.08 4.79	2.68 3.96	2.45 3.49	2.29 3.18	2.18 2.96	2.09 2.80	2.02 2.67	1.96 2.57	1.91 2.48
116	3.92 6.86	3.07 4.79	2.68 3.96	2.45 3.49	2.29 3.18	2.18 2.96	2.09 2.80	2.02 2.67	1.96 2.56	1.91 2.48
117	3.92 6.86	3.07 4.79	2.68 3.95	2.45 3.48	2.29 3.18	2.18 2.96	2.09 2.80	2.02 2.67	1.96 2.56	1.91 2.48
118	3.92 6.85	3.07 4.79	2.68 3.95	2.45 3.48	2.29 3.18	2.18 2.96	2.09 2.79	2.02 2.67	1.96 2.56	1.91 2.47
119	3.92 6.85	3.07 4.79	2.68 3.95	2.45 3.48	2.29 3.17	2.18 2.96	2.09 2.79	2.02 2.66	1.96 2.56	1.91 2.47
120	3.92 6.85	3.07 4.79	2.68 3.95	2.45 3.48	2.29 3.17	2.18 2.96	2.09 2.79	2.02 2.66	1.96 2.56	1.91 2.47

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	KONFLIK
X1	Pearson Correlation	1	,736**	,447**	,537**	,430**	,365**	,592**	,328**	,404**	,547**	,531**	,501**	,108	,563**	,530**	,753**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,357	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2	Pearson Correlation	,736**	1	,299**	,555**	,313**	,322**	,504**	,440**	,385**	,394**	,381**	,310**	-,040	,442**	,365**	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009	,000	,006	,005	,000	,000	,001	,000	,001	,007	,736	,000	,001	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3	Pearson Correlation	,447**	,299**	1	,662**	,253*	,334**	,268*	,481**	,372**	,295*	,431**	,348**	,244*	,232*	,335**	,583**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009		,000	,029	,003	,020	,000	,001	,010	,000	,002	,035	,045	,003	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X4	Pearson Correlation	,537**	,555**	,662**	1	,264*	,243*	,361**	,180	,099	,358**	,602**	,343**	,018	,408**	,391**	,602**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,022	,036	,001	,121	,398	,002	,000	,003	,877	,000	,001	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X5	Pearson Correlation	,430**	,313**	,253*	,264*	1	,275*	,136	,119	,086	,420**	,253*	,282*	-,089	,402**	,373**	,477**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,029	,022		,017	,243	,308	,463	,000	,028	,014	,445	,000	,001	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X6	Pearson Correlation	,365**	,322**	,334**	,243*	,275*	1	,397**	,446**	,347**	,483**	,512**	,365**	-,085	,346**	,424**	,578**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,003	,036	,017		,000	,000	,002	,000	,000	,001	,467	,002	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X7	Pearson Correlation	,592**	,504**	,268*	,361**	,136	,397**	1	,447**	,382**	,560**	,646**	,621**	,158	,630**	,607**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,020	,001	,243	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,177	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X8	Pearson Correlation	,328**	,440**	,481**	,180	,119	,446**	,447**	1	,814**	,337**	,333**	,252*	,137	,129	,231*	,526**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,121	,308	,000	,000		,000	,003	,003	,029	,240	,270	,046	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X9	Pearson Correlation	,404**	,385**	,372**	,099	,086	,347**	,382**	,814**	1	,316**	,217	,440**	,103	,179	,284*	,506**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,398	,463	,002	,001	,000		,006	,062	,000	,380	,124	,014	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X10	Pearson Correlation	,547**	,394**	,295*	,358**	,420**	,483**	,560**	,337**	,316**	1	,734**	,770**	,443**	,849**	,886**	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,002	,000	,000	,000	,003	,006		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X11	Pearson Correlation	,531**	,381**	,431**	,602**	,253*	,512**	,646**	,333**	,217	,734**	1	,648**	,181	,704**	,685**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,028	,000	,000	,003	,062	,000		,000	,120	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X12	Pearson Correlation	,501**	,310**	,348**	,343**	,282*	,365**	,621**	,252*	,440**	,770**	,648**	1	,271*	,884**	,879**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,002	,003	,014	,001	,000	,029	,000	,000	,000		,019	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X13	Pearson Correlation	,108	-,040	,244*	,018	-,089	-,085	,158	,137	,103	,443**	,181	,271*	1	,298**	,312**	,322**
	Sig. (2-tailed)	,357	,736	,035	,877	,445	,467	,177	,240	,380	,000	,120	,019		,009	,006	,005

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X14	Pearson Correlation	,563**	,442**	,232*	,408**	,402**	,346**	,630**	,129	,179	,849**	,704**	,884**	,298**	1	,858**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,045	,000	,000	,002	,000	,270	,124	,000	,000	,000	,009		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X15	Pearson Correlation	,530**	,365**	,335**	,391**	,373**	,424**	,607**	,231*	,284*	,886**	,685**	,879**	,312**	,858**	1	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,001	,001	,000	,000	,046	,014	,000	,000	,000	,006	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
KONFLIK	Pearson Correlation	,753**	,624**	,583**	,602**	,477**	,578**	,721**	,526**	,506**	,874**	,803**	,820**	,322**	,833**	,852**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

Correlations

		X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	STRES KERJA
X16	Pearson Correlation	1	,814**	,337**	,333**	,252*	,137	,129	,231*	,154	,461**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,003	,029	,240	,270	,046	,187	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X17	Pearson Correlation	,814**	1	,316**	,217	,440**	,103	,179	,284*	,119	,479**
	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,062	,000	,380	,124	,014	,309	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X18	Pearson Correlation	,337**	,316**	1	,734**	,770**	,443**	,849**	,886**	,484**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,003	,006		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X19	Pearson Correlation	,333**	,217	,734**	1	,648**	,181	,704**	,685**	,216	,745**
	Sig. (2-tailed)	,003	,062	,000		,000	,120	,000	,000	,063	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X20	Pearson Correlation	,252*	,440**	,770**	,648**	1	,271*	,884**	,879**	,307**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,000	,000		,019	,000	,000	,007	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X21	Pearson Correlation	,137	,103	,443**	,181	,271*	1	,298**	,312**	,987**	,585**
	Sig. (2-tailed)	,240	,380	,000	,120	,019		,009	,006	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X22	Pearson Correlation	,129	,179	,849**	,704**	,884**	,298**	1	,858**	,334**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,270	,124	,000	,000	,000	,009		,000	,003	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X23	Pearson Correlation	,231*	,284*	,886**	,685**	,879**	,312**	,858**	1	,349**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,046	,014	,000	,000	,000	,006	,000		,002	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X24	Pearson Correlation	,154	,119	,484**	,216	,307**	,987**	,334**	,349**	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	,187	,309	,000	,063	,007	,000	,003	,002		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
STRES KERJA	Pearson Correlation	,461**	,479**	,921**	,745**	,864**	,585**	,848**	,877**	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN



NAMA : M. INDRA AZHARI HRP
NPM : 1505160403
PRODI : MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019

A. Petunjuk Penelitian

- a. Kuesioner ini hanya bertujuan mengumpulkan data untuk sebagai bahan skripsi mendapatkan gelar kesarjanaan manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
- b. Berilah tanda checklist (\checkmark) pada salah satu jawaban yang bapak/ibu/saudara/i pilih sesuai dengan keadaan, pendapat,, dan persaaan bapak/ibu/saudara/i, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
- c. Atas perhatian dan partisipasi bapak/ibu/saudara/i saya ucapkan terimakasih.

B. Identitas Responden

Mohon diisi dengan memberikan tanda checklist (\checkmark) pada pertanyaan pilihan dan menjawab secara singkat dan jelas pada perraanyaan isian.

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : 21-30 31-40 41-50 \geq 51
4. Tingkat Pendidikan : SMA/SMK Diploma S1 S2
5. Masa Kerja : \leq 5tahun 5-10tahun 10-15 tahun \geq 15tahun

C. Keterangan

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Medan, Agustus 2019

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Di Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat,

Bapak/Ibu responden yang terhormat, saya menyadari permohonan ini sedikit akan mengganggu waktu bapak/ibu. Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini saya menyampaikan kuesioner penelitian mengenai “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”. Untuk itu memohon kepada bapak/ibu menyediakan sedikit waktu mengisi kuesioner (angket). Jawaban dari para bapak/ibu responden atas setiap pertanyaan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis semata, yang sifarnya rahasia, terbatas dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kuesioner penelitian ini saya buat, saya mengucapkan terimakasih banyak yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak/ibu yang telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Amin Ya Rabbal’alamin.

Wassalamu’alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Peneliti,

M. INDRA AZHARI HRP

1. Motivasi Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	saya bekerja keras untuk memperoleh kesempatan promosi jabatan.					
2	saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas hasil kerja keras.					
3	adanya rasa puas bila saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat.					
4	saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir.					
5	saya berusaha bekerja keras agar mendapatkan penghargaan dari pimpinan.					
6	saya menginginkan kompensasi yang lebih dari yang sudah ada.					
7	saya mendambakan kedudukan dalam suatu jabatan dikantor.					
8	saya bekerja sungguh-sungguh agar mendapatkan kompensasi yang lebih.					
9	ketekunan saya dalam melakukan pekerjaan memberikan memotivasi saya untuk mendapatkan tunjangan.					
10	saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan.					
11	atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
12	atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melakukan pekerjaan tanpa ada kesalahan.					
13	tunjangan dapat memotivasi saya dalam bekerja.					
14	saya berusaha bekerja untuk mendapatkan penghargaan dari atasan.					
15	saya bekerja dikantor untuk memperoleh kompensasi.					
16	saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang ada dikantor.					
17	hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan dikantor terjalin harmonis.					
18	lingkungan kerja dikantor mendukung saya dalam bekerja.					

2. Konflik Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
19	saya tetap melakukan konsultasi dengan bagian lain yang terkait walaupun tidak menemui masalah dalam menyelesaikan pekerjaan.					
20	dalam melaksanakan pekerjaan saya mengikuti arahan dari pimpinan.					
21	saya merasakan tidak ada koordinasi kerja yang baik dikantor.					
22	pimpinan menjelaskan prosedur untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya.					
23	saya mendapat teguran dari pimpinan ketika melakukan kesalahan.					
24	sikap dan bicara saya terkadang membuat karyawan lain tersinggung.					
25	saya merasakan mempunyai ketergantungan dalam pelaksanaan tugas.					
26	saya merasakan tidak ada pembagian tugas yang jelas.					
27	arahan kerja dari pimpinan terkadang saya abaikan.					
28	saya merasakan terdapat ketidakadilan dalam sistem kompetensi intesif (<i>reward</i>).					
29	saya merasakan terdapat perbedaan dalam pekerjaan, memahami tujuan organisasi dan persepsi.					
30	saya merasakan terdapat strategi pemotivasian yang tidak tepat.					
31	saya merasa resah adanya persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja.					
32	adanya perbedaan tujuan organisasi dan individu yang bisa berpengaruh pada hasil kerja.					
33	adanya persaingan kerja dengan karyawan lain hanya untuk mendapatkan kompensasi yang lebih.					

3. Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
34	jika melihat keberhasilan orang lain, saya menemukan banyak kekurangan pada diri saya.					
35	atasan saya tidak memberikan intruksi yang cukup jelas.					
36	saya jadi akan malas bekerja, bila teringat gaji yang diberikan tidak mencukupi kebutuhan saya.					
37	tuntutan tugas yang diberikan membuat saya frustrasi.					
38	saya sering menemukan pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang.					
39	saya merasa ketrampilan dan kemampuan saya tidak digunakan dengan baik.					
40	peran yang saya terima diperusahaan ini sering bertentangan satu dengan yang lain sehingga membingungkan.					
41	saya merasa tidak senang mengikuti kegiatan yang ada dikantor.					
42	saya kurang yakin dengan kualitas pekerjaan saya.					