

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA KARYAWAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. LINERO MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : NURAINI SIREGAR
NPM : 1205160734
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 12 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **NURAINI SIREGAR**
NPM : **1205160734**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. LINERO MEDAN**

Dinyatakan : **(B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tin Penguji

Penguji I

(H. RAHMAD BAHAGIA, SE, M.Si)

Penguji II

(ASWIN BANCIN, SE, M.Pd)

Pembimbing

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NURAINI SIREGAR
NPM : 1205160734
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA
KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. LINERO MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

(Dr. HASRUDI TANJUNG, S.E., M.Si.)

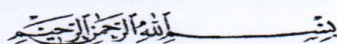
Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.)

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



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : NURAINI SIREGAR
 NPM : 1205160734
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA
 KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
 PADA PT. LINERO MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
25/09-19	Diketahui tentang KAD pendidikan		
28/09-19	Diketahui tentang teori dan Pendidikan yg berkaitan		
02/10-19	Diketahui tentang konsep dan cara		
07/10-19	Hasil sidang Majelis Kliping		

Dosen Pembimbing

Medan, Oktober 2019
 Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDI TANJUNG, S.E., M.Si.)

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NUR AINI SIREGAR
NPM : 1205160734
Konsentrasi : Sumber daya Manusia (MSDM)
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP)

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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.19
Pembuat Pernyataan



Nur Aini Siregar
NUR AINI SIREGAR

NB :

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

ABSTRAK

NURAINI SIREGAR

Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Linero Medan

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi.. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Linero Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Data primer dikumpulkan dengan kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Data sekunder diperoleh dari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan Metode Regresi Linier Berganda (*Multiple Linear Regression*).

Hasil uji F menunjukkan bahwa konflik kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Hasil uji t bahwa variabel X_1 yaitu konflik kerja memiliki t_{hitung} sebesar $-4,075 > t_{tabel} 2.00$ dengan probabilitas signifikan $0,00 <$ dari pada nilai $\alpha = 0,05$ dan dapat disimpulkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel X_2 yaitu stress kerja memiliki t_{hitung} sebesar $-2,801 > t_{tabel} 2.00$ dengan probabilitas signifikan $0,007 <$ dari pada nilai $\alpha = 0,05$ dan dapat disimpulkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,693 berarti 69,3% variabel motivasi kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja dan stress kerja. Sedangkan sisanya 30,7% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Konflik Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi kerja karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan kurniaannya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam kepada Nabi kita yaitu Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikut hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana pendidikan, pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. LINERO MEDAN”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orangtuaku tersayang Ayah BAGINDA EPAR SIREGAR dan Ibu DELIANA yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moral, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang di berikan kepada penulis. Kemudian tidak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini :

1. Bapak Dr. Agussani M. AP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak H. Januri S. E., M., M., Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Ade Gunawan Se M. Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung Se, M., Si Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Jasman Syarifuddin S. E. M. Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak dr. Jufrizen se, m., si selaku sekretaris program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung Se, M., Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang di berikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat Orangtua Tersayang Dan Tercinta, Buat Keluarga Besar Kami Kakak, Abang, Adik Begitu Juga Keponaan Yang Selalu Kasih Semangat Untuk Menyelesaikan Studi Dan Banyak Memberikan Motivasi Dalam Menyelesaikan Skripsi Ini.

11. Buat Para Sahabat Ataupun Teman Yang Selalu Kasih Dukungan Terima Kasih Banyak.
12. Buat Adik Saya ASRUL SARIF SIREGAR Yang Selalu Kasih Dukungan Atau Semangat Berupa Kata-Kata Dan Material.
13. Buat Alm.Abang-Abang Saya Semoga Di Tempatkan Di Jannah-Nya Allah Yang Menjadi Motivasi Buat Saya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Medan oktober 2019
Penulis

NURAINI SIREGAR

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Perumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Motivasi.....	6
a. Pengertian Motivasi.....	6
b. Teori-teori Motivasi.....	7
c. Asas-asas Motivasi	9
d. Faktor-faktor Penentu Motivasi.....	11
e. Indikator Motivasi	12
2. Konflik	12
a. Pengertian Konflik.....	12
b. Penyebab Konflik Kerja	13
c. Jenis-Jenis Konflik Kerja.....	14
d. Cara-cara Mengendalikan Konflik Kerja	15
e. Indikator Konflik	17
3. Stress Kerja	19
a. Pengertian Stress Kerja.....	19
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja	20
c. Indikator Stress Kerja	23
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Konseptual	25
D. Hipotesis Penelitian	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Karakteristik Responden	42
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
d. Distribusi Jawaban Responden Konflik Kerja	43
e. Distribusi Jawaban Responden Stress Kerja.....	45
f. Distribusi Jawaban Responden Motivasi	47

2. Asumsi Klasik	48
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Multikolinearitas.....	51
c. Uji Heterokedastisitas.....	53
3. Analisis Regresi Linier Berganda	55
4. Uji Hipotesis.....	57
5. Koefisien Determinasi.....	60
B. Hasil Dan Pembahasan	61
a. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja	61
b. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	62
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
Tabel II-1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel III-1	Operasional Variabel.....	30
Tabel III-2	Jadwal Penelitian.....	31
Tabel III-3	Populasi PT Linero.....	32
Tabel III-4	Sampel PT Linero	33
Tabel III-5	Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel III-6	Hasil Uji Reabilitas	36
Tabel IV-1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	42
Tabel IV-2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel IV-3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel IV-4	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja (X_1).....	43
Tabel IV-5	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stress Kerja (X_2)	45
Tabel IV-6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (Y)	47
Tabel IV-7	Uji Kolmogorov Smirnov	51
Tabel IV-8	Uji Multikolinearitas	52
Tabel IV-9	Uji Glejser	55
Tabel IV-10	Analisis Regresi Berganda	56
Tabel IV-11	Hasil Uji F.....	58
Tabel IV-12	Hasil Uji t	59
Tabel IV-13	Hasil Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
Gambar II-1	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja	26
Gambar II-2	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja	27
Gambar II-3	Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja	28
Gambar IV-1	Pengujian Normalitas Histogram	49
Gambar IV-2	Pengujian Normalitas P-P Plot.....	50
Gambar IV-3	Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	69
2.	Data dan Hasil Validitas dan Reabilitas	71
3.	Data dan Hasil Regresi	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia-nya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu perusahaan. Manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Pikiran, perasaan dan keinginan manusia dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. (Aspriati, 2012:3).

Mengingat pentingnya SDM bagi perusahaan, maka perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya. Motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Danim (2004:15) motivasi adalah setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya. Motivasi pada prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang biasanya terjelma dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi kepada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas. Motivasi adalah suatu masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan dari setiap anggota organisasi berbeda.

Menurut Arep dan Tanjung (2003:151) salah satu faktor penentu motivasi karyawan adalah hubungan antar karyawan dan kondisi nyaman. Komunikasi antar karyawan yang buruk akan meningkatkan stres kerja dan berakibat motivasi kerja karyawan yang menurun. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga hubungan harmonis antara karyawan.

Konflik didefinisikan sebagai suatu perselisihan atau perjuangan di antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka dan/atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya. Gangguan yang dilakukan dapat meliputi usaha-usaha yang aktif atau penolakan secara pasif. (Umar, 2008:39).

Menurut Nurhendar (2007:5) “Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

PT Linero adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi seprei, *bedcover* yang di distribusikan ke pihak grosir. Bahan baku utama kain yang dijahit dan di desain menjadi seprei dan *bedcover*, dan desain dapat disesuaikan dengan permintaan pasar. Dalam melaksanakan pekerjaan terdapat beberapa masalah internal perusahaan, salah satunya adalah masalah hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, dan penempatan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan karyawan.

Menurut hasil prasurvey yang dilakukan peneliti karyawan PT Linero terdapat masalah disiplin kerja yang dilakukan karyawan PT Linero, hal ini mengakibatkan munculnya kecemburuan antar karyawan sehingga menciptakan konflik antar karyawan dan pimpinan dengan karyawan, saling menceritakan keburukan antar karyawan juga terjadi di dalam lingkungan internal perusahaan sehingga menciptakan kondisi yang tidak nyaman antar karyawan. Permasalahan lain yang terjadi didalam lingkungan internal perusahaan adalah penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan atau keahlian yang mengakibatkan stress dalam melakukan pekerjaan, ditambah beban kerja yang berlebihan, untuk mencapai target produksi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut untuk dijadikan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Linero Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat masalah konflik kerja sesama karyawan pada PT Linero Medan.
2. Terdapat masalah penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan keahlian karyawan pada PT Linero Medan.
3. Terdapat masalah beban kerja yang berlebihan pada PT Linero Medan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk lebih memudahkan penelitian ini dan mencapai hasil penelitian yang akurat, maka penulis membatasi pembahasan penelitian ini hanya terkait pada Konflik Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Linero Medan.

2. Berdasarkan latar belakang penelitian ini dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu :

- a. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Linero Medan?
- b. Apakah stres kerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Linero Medan?
- c. Apakah konflik kerja dan stres kerja karyawan berpengaruh simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Linero Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui dan membuktikan ada tidaknya pengaruh konflik kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Linero Medan.

- b. Untuk mengetahui dan membuktikan ada tidaknya pengaruh stres kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Linero Medan.
- c. Untuk mengetahui dan membuktikan ada tidaknya pengaruh konflik kerja dan stres kerja karyawan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Linero Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan berbagai masalah terutama yang berkaitan dengan konflik kerja, stress kerja dan motivasi kerja PT Linero Medan.

b. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini penulis memperoleh banyak manfaat yaitu : dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai konflik kerja, stress kerja dan motivasi kerja.

c. Manfaat bagi peneliti yang akan datang

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa semester selanjutnya dalam menyusun proposal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Hasibuan, 1996:72)

Menurut Kadarman & Udaya (2001:49) istilah motivasi mencakup 2 pengertian:

- a) Suatu aktivitas yang dilaksanakan oleh para manajer
- b) Suatu dorongan psikis dalam diri seseorang yang menyebabkannya berperilaku demikian, terutama dalam suatu lingkungan pekerjaan

Motivasi menjelaskan aktivitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk / mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif. Motivasi juga berarti ketegangan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya berperilaku demikian.

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara – cara tertentu, seorang karyawan dapat memilih bekerja sekeras mungkin, atau bekerja secukupnya untuk menghindari teguran, atau bekerja seminimal mungkin. Tujuan manajer member motivasi adalah untuk meminimalkan probabilitas kemunculan perilaku yang terakhir. (Sunarto,2007:96)

b. Teori – Teori Motivasi

Kadarman (2001:51) membedakan teori motivasi atas dasar *content theories*, *process theories*, dan *reinforcement theories*. *Content theories* merupakan teori motivasi yang memusatkan perhatian pada masalah “apa” (*what*) motivasi itu. *Process theories* lebih berfokus pada masalah “bagaimana” (*how*) dari motivasi. *Reinforcement theories* mempunyai penekanan pada cara – cara perilaku itu dipelajari (*learned*).

Sedangkan menurut Nawawi (1997:351) telah dikembangkan enam teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat diimplementasikan dalam manajemen SDM di lingkungan suatu organisasi / perusahaan. Keenam itu adalah:

- a) Teori Kebutuhan (*Need*) dari Abraham Maslow Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan / tenaga (*energy*) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam

memotivasi terdiri dari: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Status/Kekuasaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

b) Teori Dua Faktor dari Herzberg Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah:

1) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan / penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan pengembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.

2) Kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja (*hygiene factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah / gaji, hubungan antara pekerja, supervise teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan.

c) Teori Prestasi (*Achievement*) dari McClelland Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

d) Teori Penguatan (*Reinforcement*) Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “Hukum Ganjaran” (*Law Of Effect*). Hukum itu mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang

tidak mendapat ganjaran, tidak akan mengalami penguatan, karena cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

- e) Teori Harapan (*Expectancy*) Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan: “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan.” Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi penggerak untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha.” Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.
- f) Teori Tujuan Sebagai Motivasi Dalam bekerja tujuan bukan harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subyektif dan berbeda – beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Setiap pekerja yang memahami dan menerima tujuan organisasi / perusahaan atau unit kerjanya, dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. dalam keadaan seperti itu tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja, yang mendorong para pekerja memilih alternative cara bekerja yang terbaik atau yang paling efektif dan efisien.

c. Asas – Asas Motivasi

Menurut Danim (2004:17) secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia. Motivasi yang dimaksudkan di sini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional.

Motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaan adalah seperti tersebut di bawah ini :

- 1) Motivasi Positif Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan – keuntungan tertentu. Manusia bekerja di dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu, apakah besar atau kecil. Dengan demikian, motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, di mana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya. Jenis – jenis motivasi positif antara lain imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi kerja, rasa partisipasi, dianggap penting, pemberian tugas berikut tanggung jawabnya, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.
- 2) Motivasi Negatif Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya, jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji, dan takut dijauhi oleh rekan sekerja. Motivasi negatif berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.
- 3) Motivasi dari Dalam Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri

pekerja itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaannya itu. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

- 4) Motivasi dari Luar Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan. Kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan dan lain lain. Manusia bekerja, karena semata – mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor di luar subjek.

d. Faktor-faktor Penentu Motivasi

Menurut Arep dan Tanjung (2003:151) ada beberapa faktor yang menjadi penentu motivasi yakni:

1. Supervise teknis dan prestasi
2. Keterlibatan dalam saran dan ide
3. Tanggung jawab
4. Masa depan perusahaan
5. Kemampuan antarpersonal atasan
6. Upah, kebijakan perusahaan dan administrasi
7. Jaminan sosial dan status
8. Hubungan antar karyawan

9. Tunjangan hari raya keagamaan

10. Kondisi kerja

a. Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005, p. 175) yakni:

a) Perilaku Karyawan.

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih.

Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

b) Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja.

Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

c) Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2. Konflik

a. Pengertian konflik

Menurut Supardi & Anwar (2002:76) konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah – masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur

organisasi. Konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi (*organization conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota – anggota atau kelompok – kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya – sumber daya yang terbatas atau kegiatan – kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Konflik didefinisikan sebagai suatu perselisihan atau perjuangan di antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka dan/atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya. Gangguan yang dilakukan dapat meliputi usaha–usaha yang aktif atau penolakan secara pasif. (Umar, 2008:39)

b. Penyebab Konflik Kerja

Menurut Ernie & Saefullah (2005:135) konflik yang terjadi biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya karena:

- a) Faktor Komunikasi (*Communication Factors*) Faktor komunikasi dapat menjadi penyebab konflik ketika para anggota dalam sebuah organisasi maupun antarorganisasi tidak dapat atau tidak mau untuk saling mengerti dan saling memahami dalam berbagai hal dalam organisasi.
- b) Faktor Struktur Tugas dan Struktur Organisasi Struktur tugas dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota tidak bisa memaami pekerjaan

mereka dari struktur tugas yang ada, atau juga terjadi ketidaksesuaian dalam hal pembagian kerja, maupun prosedur kerja yang tidak dipahami. Struktur organisasi dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota merasa tidak cocok untuk berada di suatu bagian dalam organisasi, atau juga bisa berupa adanya upaya untuk meraih satu posisi tertentu, maupun berbagai hal lainnya yang terkait dengan posisi atau bagian yang ada dalam organisasi.

- c) **Faktor Personal** Faktor personal dapat menjadi sumber konflik dalam organisasi ketika individu – individu dalam organisasi tidak dapat saling memahami satu sama lain, sehingga terjadi berbagai persoalan yang dapat mendorong terciptanya konflik antar individu, baik di dalam satu bagian tertentu maupun antar bagian tertentu dalam organisasi.
- d) **Faktor Lingkungan** Faktor lingkungan dapat menjadi sumber konflik ketika lingkungan di mana setiap individu bekerja tidak mendukung terwujudnya suasana kerja yang kondusif bagi efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang maupun setiap kelompok kerja.

c. Jenis – Jenis Konflik

Menurut Supardi & Anwar (2002:78) ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi:

- a) **Konflik dalam diri individu**, yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya,

bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

- b) Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, di mana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan – perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan seperti antara manajer dan bawahan.
- c) Konflik antar individu dan kelompok, yang berhubungan dengan cara individu menangani tekanan untuk keseragaman yang dilaksanakan oleh kelompok kerja mereka.
- d) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, karena terjadi pertentangan kepentingan antar kelompok.

Konflik antar organisasi, yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam system perekonomian suatu Negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi dan jasa, harga – harga lebih rendah dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

d. Cara – Cara Mengendalikan Konflik

Menurut Rivai (2003:164) ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menagatasi atau mengendalikan konflik, yaitu:

- a) Memberikan kesempatan kepada semua anggota kelompok untuk mengemukakan pendapatnya tentang kondisi – kondisi penting yang diinginkan, yang menurut persepsi masing – masing harus dipenuhi dengan pemanfaatan berbagai sumber daya dan dana yang tersedia.

- b) Cara lain yang sering ditempuh untuk mengatasi situasi konflik ialah dengan meminta satu pihak menempatkan diri pada posisi orang lain, dan memberikan argumentasi kuat mengenai posisi tersebut, dan sebaliknya.
- c) Kewenangan pimpinan sebagai sumber kekuatan kelompok. Seorang manajer yang bertugas memimpin suatu kelompok, untuk mengambil keputusan, atau memecahkan masalah secara efektif, perlu memiliki kemahiran menggunakan kekuasaan atau kewenangan yang melekat pada perannya.

Selain itu ada beberapa cara untuk mengatasi konflik menurut Tampubolon (2008:88) yaitu:

- a) Mengatasi Konflik Melalui Jalur Hierarki Komando Konflik yang dihadapi bisa diatasi dengan mempergunakan alur hierarki komando di dalam struktur organisasi, dimana secara psikologis, komando atau atasan tertinggi memiliki kewenangan atau wibawa untuk menyelesaikan setiap permasalahan dalam organisasi yang dipimpinnya.
- b) Mengatasi Konflik Melalui Pimpinan Tertinggi Konflik yang terjadi akibat perselisihan yang sangat pribadi bukan akibat dari dalam pekerjaan, yang jika tidak terselesaikan, dapat menimbulkan dendam dan konflik secara fisik. Penyelesaiannya, harus diketahui semua orang di dalam organisasi sehingga peran utama pimpinan tertinggi sangat diharapkan, dilihat dari segi kekuasaan dan kewenangannya sebagai pimpinan tertinggi, dia dapat memutuskan langkah terbaik dalam penyelesaian konflik itu.

- c) Mengatasi Konflik Melalui Arbitrase Mengatasi konflik yang timbul akibat permasalahan dalam tuntutan pembenaran hak dan kewajiban (*equity and legal*) antara karyawan dengan pimpinan, pada umumnya diatasi dengan memanfaatkan lembaga arbitrase, yang dibentuk pemerintah ataupun tenaga profesional (*expert*) di bidang perselisihan perburuhan yang diakui oleh organisasi di mana terjadi konflik.
- d) Mengatasi Konflik Melalui Ombudsman *Ombudsman* merupakan lembaga bagian yang dibentuk di dalam suatu organisasi yang mempunyai kualifikasi untuk mengetahui dan menguasai banyak permasalahan di dalam organisasi. *Ombudsman* memiliki fasilitas komunikasi, baik ke atas (*top management*) maupun ke bawah (*lower management*). *Ombudsman* tidak memiliki kewenangan untuk memutuskan setiap permasalahan, tetapi dapat memberikan solusi kepada pimpinan tertinggi untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan konflik di dalam organisasi.

e. Indikator Konflik Kerja

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

a) Kesalahan komunikasi

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

b) Perbedaan tujuan

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

c) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

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

d) Interdependensi aktivitas kerja

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

e) Kesalahan dalam afeksi

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

Berdasarkan indikator konflik di atas, dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Fitriana (2013:192) yaitu sebagai berikut:

- a) Kesalahan komunikasi.
- b) Perbedaan tujuan.
- c) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi.

d) Interdependensi aktivitas kerja.

e) Kesalahan dalam afeksi

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 22) Stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang.

Menurut (Robbins 2006:3) menyatakan bahwa stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. Menurut (Yager 2004:132) karyawan dapat menjadi pecandu kerja, yaitu orang yang selalu ingin sempurna dan berenergi tinggi. Karyawan yang memiliki kemampuan mengendalikan tingkat stress, akan tetapi mereka membebani. Karyawan lain dengan tuntutan-tuntutan yang tidak dapat dicapai. Seperti halnya kecanduan alkohol, kecanduan kerja juga sulit untuk disembuhkan.

Menurut Fathoni (2006:176) mengatakan bahwa jam kerja sebagai faktor penyebab stres kerja dengan mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain:

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar
- c) Waktu dan peralatan yang kurang
- d) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e) Balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah kerluarga.

Menurut Nurhendar (2007:5) “Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2006:105) menyatakan ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, yaitu :

- a) Faktor Lingkungan (Ketidakpastian ini meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politis, ketidakpastian teknologis)
- b) Faktor Organisasi (tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi)
- c) Faktor Individual (isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern)

Menurut Handoko (2008: 201), mengatakan “ada dua kategori penyebab stress, yaitu *Stress on the job* dan *Stress of the job*”.

Berikut ini penjelasannya :

a) *Stress on the job*

Adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyebab *stress on the job*, adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Wewenang yang tidak mencukup untuk melaksanakan tanggung jawab
- 6) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan pegawai
- 7) Konflik antara pribadi dan antar kelompok
- 8) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 9) Kemenduaan peran (*role ambiguity*)
- 10) Berbagai bentuk perubahan
- 11) Frustrasi

b) *Stress of the job*

Adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dari luar pekerjaannya. Penyebabnya adalah:

- 1) Kekhawatiran finansial

- 2) Masalah-masalah fisik
- 3) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- 4) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 5) Masalah-masalah pribadi lainnya misalnya, kematian sanak saudara

Penyebab stress di tempat kerja dibagi menjadi 4 kategori, menurut Gibson & Ivanevich, (2003:72) yaitu :

a) *Stressor* lingkungan fisik

Penyebab-penyebab stress yang bersifat lingkungan fisik sering disebut stressor kerah biru (*blue-collar stressors*) karena mereka lebih merupakan masalah di dalam pekerjaan pekerjaan kasar, misalnya saja mengenai masalah pencahayaan, suhu, udara, dan lain-lain.

b) *Stressor* individual

Penyebab-penyebab stress pada tingkat individual diantaranya mengenai masalah konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebihan, tanggung jawab dan kondisi kerja.

c) *Stressor* kelompok

Koefisien setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompokkelompok, karakteristik kelompok dapat menjadi stressor kuat bagi beberapa individu. Penyebab stress pada tingkat kelompok, diantaranya mengenai hubungan yang buruk antara bawahan dengan atasan dan antara teman sekerja.

d) *Stressor* organisasional

Penyebab-penyebab stress pada tingkat organisasional diantaranya masalah desain struktur kerja yang jelek, kondisi politik yang buruk dan sebagainya

c. Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins (2006:105) yaitu:

- 1) Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a) Cepat tersinggung.
 - b) Tidak komunikatif.
 - c) Banyak melamun.
 - d) Lelah mental.
- 2) Indikator pada fisik, meliputi :
 - a) Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah.
 - b) Mudah lelah secara fisik..
 - c) Pusing kepala.
 - d) Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).
- 1) Indikator pada prilaku, meliputi :
 - a) Merokok Berlebihan
 - b) Menunda atau menghindari pekerjaan.
 - c) Perilaku sabotase.
 - d) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

B. Penelitian Terdahulu

Diah (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress kerja dan Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dalam penelitian ini adalah stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Syaripuddin (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan” Hasil dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan dengan hasil uji-t yaitu $6,098 > 2,002$ (sig $0,000 < 0,05$).

Soetopo (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Labuhan Ruku”. Dalam penelitian ini, terdapat pengaruh berarti antara stress kerja dan konflik dengan kepuasan kerja di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Labuhan Ruku. Hasil uji Regresi Linier Berganda menunjukkan variabel stress kerja dan konflik secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Labuhan Ruku.

**Tabel II-1
Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Jurnal Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Diah, Susanti Feri (2015)	Pengaruh Stress kerja dan Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Stress kerja dan Konflik kerja (variabel independen) Kinerja karyawan (variabel dependen)	Hasil Uji F adalah stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Syaripuddin, Jasman. SE, M.si (2011)	Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan	Kinerja Karyawan (Variabel Dependen) Motivasi Berprestasi (Varibel Independen)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan dengan hasil uji-t yaitu $6,098 > 2,002$ (sig $0,000 < 0,05$)
3	Soetopo (2010)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Labuhan Ruku	Stress kerja dan Konflik (variabel independen) Kepuasan Kerja (variabel dependen)	Hasil uji Regresi Linier Berganda menunjukkan variabel stress kerja dan konflik secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Labuhan Ruku

Sumber : Diah, Susanti Feri (2015), Syaripuddin, Jasman. SE, M.si (2011), Soetopo (2010)

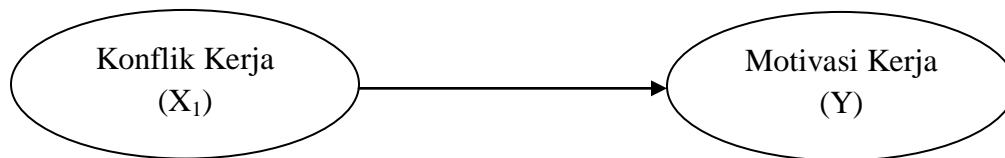
C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Supardi & Anwar (2002:76) konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah – masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur

organisasi. Konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih pihak. Masalah komunikasi yang buruk membuat kondisi yang tidak harmonis dalam melakukan pekerjaan sehingga terjadi ketidaknyamanan antar karyawan.

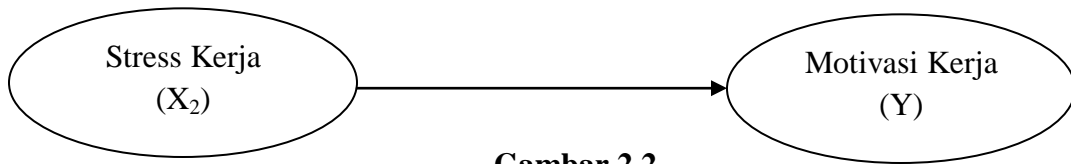
Masalah komunikasi yang buruk dapat menyebabkan hubungan antar karyawan yang tidak harmonis dan kondisi kerja yang tidak nyaman, sehingga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan teori Dua Faktor dari Herzberg salah satunya yaitu kondisi kerja. Konflik dapat menimbulkan hal yang negatif dan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.



Gambar 2.2
Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 22) Stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Masalah beban kerja yang tinggi dan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan dapat meningkatkan stress kerja karyawan. Stress kerja yang meningkat diindikasikan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.



Gambar 2.2
Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja

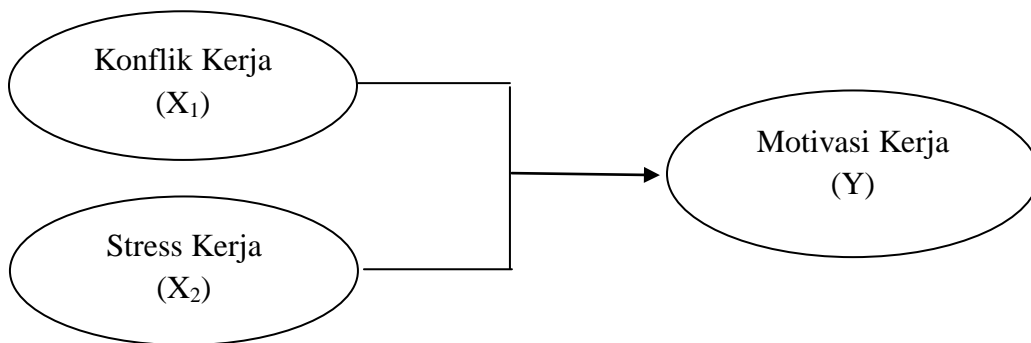
3. Konflik Kerja dan Stress Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara – cara tertentu, seorang karyawan dapat memilih bekerja sekeras mungkin, atau bekerja secukupnya untuk menghindari teguran, atau bekerja seminimal mungkin. Tujuan manajer member motivasi adalah untuk meminimalkan probabilitas kemunculan perilaku yang terakhir. (Sunarto,2007:96) Teori Dua Faktor dari Herzberg Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah:

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan / penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan pengembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri.
- b. Kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja (*hygiene factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah / gaji, hubungan antara pekerja, supervise teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan.

Hubungan antara pekerja dan kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi oleh konflik kerja dan stres kerja. Menurut Supardi & Anwar (2002:76) konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah – masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih pihak. Masalah komunikasi yang buruk membuat kondisi yang tidak harmonis dalam melakukan pekerjaan sehingga terjadi ketidaknyamanan antar karyawan, konflik kerja yang tidak diselesaikan mengakibatkan stress kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 22) Stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Masalah beban kerja yang tinggi dan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan dapat meningkatkan stress kerja karyawan.



Gambar 2.3
Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2005:306) Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara berdasarkan rumusan masalah yang kebenarannya akan diuji dalam pengujian hipotesis. Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian adalah :

1. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Linero Medan.
2. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Linero Medan.
3. Konflik kerja dan Stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Linero Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang melandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. (Sugiyono, 2012:13)

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun variabelnya yaitu: Motivasi Kerja (Y), konflik kerja (X1) dan stress kerja (X2).

Tabel III-1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Konflik (X1)	Konflik kerja adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih pihak.	1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi 3. Interdepedensi aktivitas kerja 4. Kesalahan dalam afeksi	Likert
Stress Kerja (X2)	kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan	1. Cepat tersinggung 2. Mudah melamun 3. Mudah lelah fisik 4. Problem tidur	Likert
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Dorongan kepada seseorang agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan	1. Perilaku Karyawan 2. Usaha Karyawan 3. Kegigihan Karyawan	Likert

	dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.		
--	---	--	--

Sumber :

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada PT Linero Medan di Jalan Yos Sudarso, Martubung.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian pada September sampai bulan November 2019. Lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian dibawah ini.

**Tabel III-2
Jadwal Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Bulan 2019													
		September				Oktober				November					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Prariset	■	■	■	■										
2	Pengajuan Judul		■	■	■										
3	Pembuatan Proposal			■	■	■	■								
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■						
5	Seminar Proposal									■	■	■	■		

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:389), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT Linero Medan yang berjumlah 110 orang.

Tabel III-3
Populasi PT Linero

Departemen	Jumlah Karyawan
SDM	15
Produksi (Potong Kain)	10
Produksi (Jahit)	50
Produksi (Lipat)	15
Produksi (Pengemasan)	10
Pemasaran	5
Transportasi	5
Total karyawan	110

Sumber : Data diolah 2019

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti yang dianggap akan dapat menggambarkan populasinya. Penulis menggunakan rumus *Slovin*, yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan rumus: n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Maka jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{110}{1 + 110(e)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,1)^2}$$

$$n = 52,38 \text{ orang dibulatkan menjadi } 53 \text{ orang}$$

Teknik penarikan sampel dilakukan dengan metode *proportionate stratified random sampling*, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogeny dan berstrata secara proporsional (Sugiyono,2012:118). Jumlah sampel pada masing-masing unit kerja ditentukan melalui rumus:

$$Sampel_1 = \frac{Populasi_1}{Total Populasi} \times Total Sample$$

Tabel III.4
Sampel PT Linero

Departemen	Penentuan Sampel	Jumlah Karyawan
SDM	15/110 x 53	7
Produksi (Potong Kain)	10/110 x 53	5
Produksi (Jahit)	50/110 x 53	24

Produksi (Lipat)	15/110 x 53	7
Produksi (Pengemasan)	10/110 x 53	5
Pemasaran	5/110 x 53	2
Transportasi	5/110 x 53	2
Total karyawan		53

Sumber : Data diolah 2019

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara adalah pengumpulan data berdasarkan dialog yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam dengan cara Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data data yang dibutuhkan.
2. Studi Dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian.
3. Pertanyaan (*Quesioner*) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden untuk dijawab yang diajukan kepada para karyawan yang dijadikan populasi dan sampel penelitian yaitu PT. Linero Medan.

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah kuesioner atau angket yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur menunjukkan apakah data yang diperoleh merupakan data yang valid. Uji validitas ini dilakukan kepada 30 karyawan PT. Linero Medan.

Sebagai responden di luar dari sampel yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel yang digunakan. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistic and Service Solution*) . Suatu data dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria pengujian validitas kuesioner sebagai berikut :

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Konflik1	37.00	45.034	.512	.912
Konflik2	37.37	44.723	.672	.904
Konflik3	37.40	43.076	.783	.898
Konflik4	37.53	42.189	.690	.903
Stress1	37.10	44.231	.559	.910
Stress2	37.30	43.872	.746	.901
Stress3	37.33	39.885	.871	.892
Stress4	37.33	41.885	.698	.902
Motivasi1	37.80	45.200	.578	.908
Motivasi2	37.73	46.478	.480	.912
Motivasi3	37.77	41.633	.734	.900

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Tabel III.5 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361). Dengan

demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{α} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan *reliable*.
2. Jika r_{α} negatif atau $<$ dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak *reliable*

Tabel III.6
Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	11

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada Tabel III.6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.912. Apabila nilai reliabilitas instrumen (*Cronbach's Alpha*) di atas 0.8 atau sama dengan 0.8 maka instrument dinyatakan *reliable*. Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.912 $>$ 0.8 yang berarti bahwa instrument tersebut *reliable*.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Kuesioner ini berisikan tentang karakteristik responden, dan deskriptif variabel untuk mendapatkan informasi yang relevan.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Umar (2010:77), model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametric Kolmogorov- Smirnov (K-S).

Kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
- 2) Jika data menyebar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model

regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinieritas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. *Multikolinearitas* terjadi jika ada hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Menurut Umar (2010: 80), untuk menguji adanya *multikolinearitas* dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai *tolerance* serta *variance inflation faktor (VIF)*.

Kriteria pengujian adalah:

- 1) Besarnya *Tolerance value* $<0,10$ atau $VIF > 10$:terjadi *multikolenearitas*
- 2) Besarnya *Tolerance value* $>0,10$ atau $VIF < 10$:tidak terjadi *multikolenearitas*.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Menurut Umar (2010:82), untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur lebih gelombang menyebar kemudian menyempit maka grafik mengindikasikan telah terjadi *Heteroskedastisitas*.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Konflik kerja

X₂ = Stress Kerja

e = Disturbance error (variabel pengganggu)

Sebelum melakukan penggunaan model regresi linier berganda, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik. Hal ini untuk memastikan apakah regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji regresi linier berganda dapat digunakan. Regresi linier berganda dapat disebut baik, apabila telah memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik yaitu: multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Adapun uji asumsi klasik meliputi:

G. Uji Hipotesis

1. Uji F (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah:

H_0 : $b_1, b_2 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 : $b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

1. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variasi variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabulasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 53 orang, di distribusikan sebagai berikut :

Tabel IV.1
Distribusi Jawaban Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	15	28.30%
2	Wanita	38	71.70%
Jumlah		53	100%

Sumber : Data diolah

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin laki-laki sebesar 28,30%, Perempuan sebesar 71,70%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah tabulasi mengenai karakteristik responden berdasarkan usia yang berjumlah 53 orang, di distribusikan sebagai berikut :

Tabel IV.2
Distribusi Jawaban Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18- 25 Tahun	30	56.60%
2	26-40 Tahun	15	28.30%
3	> 40 tahun	8	15.09%
Jumlah		53	100%

Sumber : Data diolah

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas usia 18-25 sebesar 56,60%, lalu diikuti usia 26-40 tahun 28,30% dan usia > 40 Tahun sebesar 15,09%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini adalah tabulasi mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang berjumlah 53 orang, di distribusikan sebagai berikut :

**Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	12	22.64%
2	Diploma 3	25	47.17%
3	Srata 1	16	30.19%
Jumlah		53	100%

Sumber : Data diolah

Pada tabel 4.3 menunjukan bahwa responden berdasarkan Pendidikan, didominasi oleh Diploma 3 sebanyak 47,17% diikuti Strata 1 sebesar 30,19%, dan SMA sebesar 22,64%.

d. Distribusi jawaban Responden Variabel Konflik Kerja

**Tabel IV.4
Distribusi Jawaban Responden Variabel Konflik Kerja (X₁)**

No	STS		TS		KS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	3.77%	4	7.55%	10	18.87%	16	30.19%	21	39.62%	100%
2	1	1.89%	6	11.32%	9	16.98%	27	50.94%	10	18.87%	100%
3	1	1.89%	4	7.55%	14	26.42%	25	47.17%	9	16.98%	100%
4	1	1.89%	3	5.66%	18	33.96%	20	37.74%	11	20.75%	100%

Sumber : Data Diolah

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa:

- a. Pada pernyataan pertama dari 53 responden, sebanyak 21 responden dengan persentasi 39,62% menyatakan sangat setuju bapak/ibu merasa tidak nyambung atau susah berkomunikasi dengan rekan kerja, 16 responden dengan persentasi 30,19% menyatakan setuju, 10 responden dengan persentasi 18,87% menyatakan kurang setuju, 4 responden dengan persentasi 18,87% menyatakan tidak setuju, dan 2 orang responden dengan persentasi 7,55% menyatakan sangan tidak setuju. Artinya komunikasi antar rekan kerja tidak berjalan dengan efektif sehingga dapat memicu konflik internal perusahaan.
- b. Pada pernyataan pertama dari 53 responden, sebanyak 27 responden dengan persentasi 50,94% menyatakan setuju Sering terjadi perbedaan pendapat dengan rekan kerja, 10 responden dengan persentase 18,87% menyatakan sangat setuju, 9 responden dengan persentase 16,98% menyatakan kurang setuju, 6 responden dengan persentase 11,32% menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden dengan persentase 1,89% menyatakan sangan tidak setuju. Artinya seringkali terjadi perbedaan pendapat dengan rekan kerja dapat menyebabkan konflik antar sesama rekan kerja.
- c. Pada pernyataan pertama dari 53 responden, sebanyak 25 responden dengan persentasi 47,17% menyatakan setuju rekan kerja sering menambah beban pekerjaan, 14 responden dengan persentase 26,42% menyatakan kurang setuju, 9 responden dengan persentase 16,98% menyatakan sangat setuju, 4 responden

dengan persentase 7,55% menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden dengan persentase 1,89% menyatakan sangat tidak setuju. Artinya rekan kerja yang tidak bekerja dengan baik dapat menambah beban kerja kepada karyawan lain.

- d. Pada pernyataan pertama dari 53 responden, sebanyak 20 responden dengan persentasi 37,74% menyatakan setuju merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja, 18 responden dengan persentase 33,96% menyatakan kurang setuju, 11 responden dengan persentase 20,75% menyatakan sangat setuju, 3 responden dengan persentase 5,66% menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden dengan persentase 1,89% menyatakan sangan tidak setuju. Artinya rekan kerja yang tidak nyaman dalam bekerja dapat mengurangi motivasi kerja karyawan.

e. Distribusi jawaban Responden Variabel Stress Kerja

Tabel IV.5
Distribusi Jawaban Responden Variabel Stress Kerja (X₂)

No	STS		TS		KS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	1.89%	3	5.66%	12	22.64%	10	18.87%	27	50.94%	100%
2	0	0.00%	6	11.32%	14	26.42%	28	52.83%	5	9.43%	100%
3	0	0.00%	8	15.09%	12	22.64%	29	54.72%	4	7.55%	100%
4	4	7.55%	2	3.77%	17	32.08%	25	47.17%	5	9.43%	100%

Sumber : Data Diolah

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa:

- a. Pada pernyataan pertama dari 53 responden, sebanyak 27 responden dengan persentasi 50,94% menyatakan sangat setuju bapak/ibu merasa mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja, 12 responden dengan persentasi 22,64% menyatakan kurang setuju, 10 responden dengan persentasi 18,87%

menyatakan setuju, 3 responden dengan persentasi 5,66% menyatakan tidak setuju, dan 1 orang responden dengan persentasi 1,89% menyatakan sangat tidak setuju. Artinya mudah tersinggung menjadi indikasi stress kerja.

- b. Pada pernyataan pertama dari 53 responden, sebanyak 28 responden dengan persentasi 52,83% menyatakan setuju bapak/ibu sering melamun dalam bekerja, 14 responden dengan persentase 26,42% menyatakan kurang setuju, 6 responden dengan persentase 11,32% menyatakan tidak setuju, 5 responden dengan persentase 9,43% menyatakan sangat setuju, dan 4 orang responden dengan persentase 7,55% menyatakan sangan tidak setuju. Artinya seringnya bapak/ibu melamun dapat menyebabkan pekerjaan yang tidak selesai.
- c. Pada pernyataan pertama dari 53 responden, sebanyak 29 responden dengan persentasi 54,72% menyatakan setuju sering merasa kecapekan dalam bekerja, 12 responden dengan persentase 26,42% menyatakan kurang setuju, 8 responden dengan persentase 15,09% menyatakan tidak setuju, 4 responden dengan persentase 7,55% menyatakan sangat setuju, dan 0 orang responden dengan persentase 0% menyatakan sangan tidak setuju. Artinya stress kerja yang di rasakan bapak/ibu dapat mengakibatkan mudah kecapekan dalam bekerja.
- d. Pada pernyataan pertama dari 53 responden, sebanyak 25 responden dengan persentasi 47,17% menyatakan setuju sering mengalami payah tidur, 17 responden dengan persentase 32,08% menyatakan kurang setuju, 5 responden dengan persentase 9,43% menyatakan sangat setuju, 4 responden dengan

persentase 7,55% menyatakan sangat tidak setuju, dan 2 orang responden dengan persentase 3,77% menyatakan tidak setuju. Artinya gejala stres kerja bapak/ibu mengalami payah tidur.

f. Distribusi jawaban Responden Variabel Motivasi

Tabel IV.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (Y)

No	STS		TS		KS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	6	11.32%	19	35.85%	18	33.96%	5	9.43%	5	9.43%	100%
2	6	11.32%	25	47.17%	13	24.53%	6	11.32%	3	5.66%	100%
3	10	18.87%	22	41.51%	11	20.75%	6	11.32%	4	7.55%	100%

Sumber : Data diolah

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa:

- a. Pada pernyataan pertama dari 53 responden, sebanyak 19 responden dengan persentasi 35,85% menyatakan tidak setuju bapak/ibu memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, 18 responden dengan persentasi 33,96% menyatakan kurang setuju, 6 responden dengan persentasi 11,32% menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden dengan persentasi 9,43% menyatakan setuju, dan 5 orang responden dengan persentasi 9,43% menyatakan sangat setuju. Artinya bapak/ibu tidak atau kurang memiliki semangat dalam bekerja.
- b. Pada pernyataan pertama dari 53 responden, sebanyak 25 responden dengan persentasi 47,17% menyatakan tidak setuju bapak/ibu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan, 13 responden dengan persentasi 24,53% menyatakan kurang setuju, 6 responden dengan persentasi 11,32% menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden dengan persentasi 11,32% menyatakan setuju, dan 3 orang

responden dengan persentasi 5,66% menyatakan sangat setuju. Artinya dalam bekerja bapak/ibu tidak bekerja dengan keras dalam menyelsaikan pekerjaan.

- c. Pada pernyataan pertama dari 53 responden, sebanyak 22 responden dengan persentasi 41,51% menyatakan tidak setuju bapak/ibu bekerja dengan gigih dalam menyelesaikan pekerjaan, 11 responden dengan persentasi 20,75% menyatakan kurang setuju, 10 responden dengan persentasi 18,87% menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden dengan persentasi 11,32% menyatakan setuju, dan 4 orang responden dengan persentasi 7,55% menyatakan sangat setuju. Artinya dalam bekerja bapak/ibu tidak bekerja dengan gigih dalam menyelsaikan pekerjaan.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Umar (2010:77), model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametric Kolmogorov- Smirnov (K-S).

Kriteria pengujian adalah:

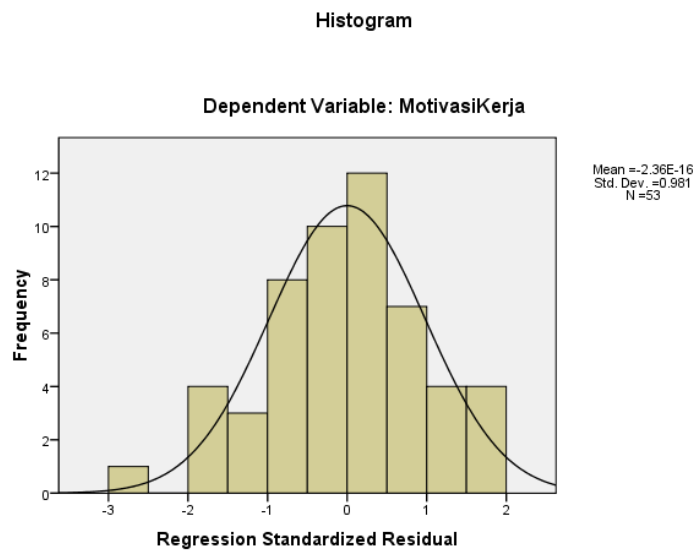
- 3) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi

asumsi Normalitas.

4) Jika data menyebar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

1. Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram, dan grafik normal p-p plot, yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Hasil output SPSS terlihat seperti Gambar 4.1, dan Gambar 4.2.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

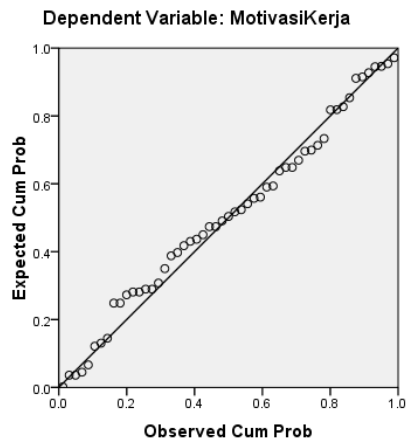
Gambar : 4.1

Pengujian Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi

asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak melencengkanan maupun melennceng kiri. Jadi, berarti data residual berdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS
Gambar IV.2
Pengujian Normalitas P-P Plot

Pada gambar 4.2 P-P plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi.

2. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik bisa saja terlihat berdistribusi normal, padahal secara statistik tidak berdistribusi normal. Jika nilai *sig probability* lebih besar dari

0,05 maka H_0 ditolak dengan pengertian bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal. Demikian juga sebaliknya jika nilai *sig probability* lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dengan pengertian bahwa data yang dianalisis tidak berdistribusi normal. Berikut ini pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik nonparametik Kolmogorv-Smirnov (K-S).

Tabel IV.7
Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59812155
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.056
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.678
Asymp. Sig. (2-tailed)		.747

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,747, ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 0.05. dengan kata lain variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinieritas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. *Multikolinearitas* terjadi jika ada hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Menurut Umar (2010: 80), untuk menguji adanya *multikolinearitas* dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai *tolerance* serta *variance inflation factor (VIF)*.

Kriteria pengujian adalah:

- 3) Besarnya *Tolerance value* <0,10 atau *VIF* > 10 :terjadi *multikolenearitas*
- 4) Besarnya *Tolerance value* >0,10 atau *VIF* < 10 :tidak terjadi *multikolenearitas*.

Tabel IV-8
Hasil Uji multikoleniaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.912	1.148		17.340	.000		
	KonflikKerja	-.480	.118	-.523	-4.075	.000	.358	2.795
	StressKerja	-.342	.122	-.360	-2.801	.007	.358	2.795

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa:

1. Nilai VIF dari nilai konflik kerja dan stress kerja lebih kecil atau dibawah 10 (VIF < 10) yaitu 2,795 ini berarti tidak terkena multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.
2. Nilai *Tolerance* dari konflik kerja dan stress kerja lebih besar dari 0,1 yaitu 0,358 ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi,

d. Uji Heterokedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

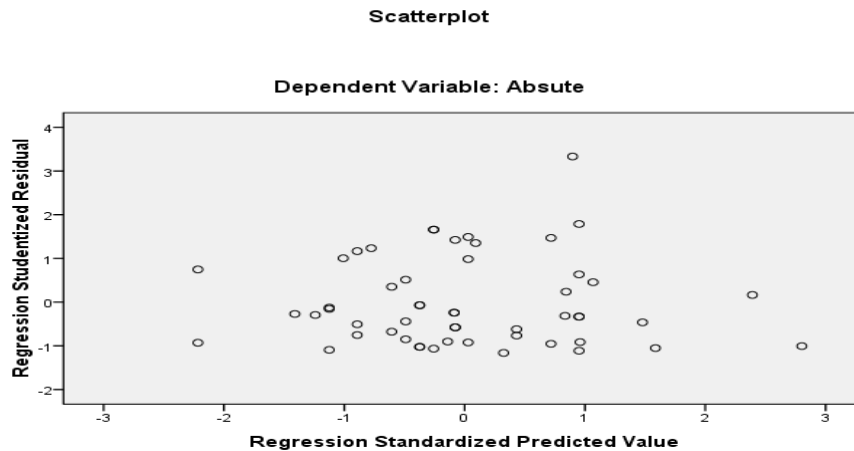
Menurut Umar (2010:82), untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 3) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur lebih gelombang menyebar kemudian menyempit maka grafik mengindikasikan telah terjadi *Heteroskedastisitas*.

4) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik–titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

1. Analisis Grafik



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS
Gambar : IV.3
Pengujian Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Analisis Statistik

Dasar analisis metode statistik adalah jika variabel bebas signifikan secara relative mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel IV.9
Hasil Uji Glejser Heteroskedestisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.294	.747		1.732	.090
KonflikKerja	-.026	.077	-.079	-.335	.739
StressKerja	.020	.079	.059	.251	.803

a. Dependent Variable: Absute

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.9 variabel *Independent* (Konflik kerja dan Stress kerja) yang signifikan secara mempengaruhi variabel *dependent absolute Ut (AbsUt)*. Hal ini terlihat dari probabilitas X_1 dan X_2 (0,739), (0.803) diatas 0,05 jadi disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedestisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Konflik kerja

X_2 = Stress Kerja

e = Disturbance error (variabel pengganggu)

Tabel IV.10
Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.912	1.148		17.340	.000
	KonflikKerja	-.480	.118	-.523	-4.075	.000
	StressKerja	-.342	.122	-.360	-2.801	.007

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 4.10 maka persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 19.912 - 0,480 X_1 - 0,342 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 19,912, ini menunjukkan harga *constant*, dimana jika variabel konflik kerja (X_1), dan Stress kerja (X_2)= 0, maka motivasi kerja (Y) = 19,912

b. Koefisien X_1 (b_1) = -0,480 ini berarti bahwa variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap motivasi, atau dengan kata lain jika konflik kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka motivasi kerja akan

berkurang sebesar $-0,480$. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan tidak searah antara konflik kerja dengan motivasi kerja, semakin meningkat konflik kerja maka akan semakin menurun pula motivasi kerja.

- c. **Koefisien X_2 (b_2) = $-0,382$** , ini berarti bahwa variabel stress kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap motivasi, atau dengan kata lain jika stress kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka motivasi kerja akan berkurang sebesar $-0,382$. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan tidak searah antara stress kerja dengan motivasi kerja, semakin meningkat stress kerja maka akan semakin menurun pula motivasi kerja.

4. Uji Hipotesis

1. Uji F (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah:

H_0 : $b_1, b_2 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 : $b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel IV.11
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.381	2	158.691	59.745	.000 ^a
	Residual	132.808	50	2.656		
	Total	450.189	52			

a. Predictors: (Constant), StressKerja, KonflikKerja

b. Dependent Variable: MotivasiKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil perolehan F_{hitung} pada kolom F yakni sebesar 59,745 dengan tingkat signifikansi = 0.000, lebih besar dari nilai F_{tabel} yakni 3,18, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$, atau dengan kata lain $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,745 > 3,18$).

Berdasarkan pengujian hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya ($0.000 < 0.05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (konflik kerja dan stress kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap variabel terikat (motivasi kerja).

2. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variasi variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel IV.12
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.912	1.148		17.340	.000
KonflikKerja	-.480	.118	-.523	-4.075	.000
StressKerja	-.342	.122	-.360	-2.801	.007

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Variabel Konflik Kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel konflik kerja adalah -4,075 dan nilai t_{tabel} 2.00 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-4,075 > 2.00) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan ($0,00 < 0,05$) terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Variabel Stress Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel stress kerja adalah 2,801 dan nilai t_{tabel} 2,00 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,801 > 2.00) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan ($0,007 < 0,05$) terhadap motivasi kerja.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.693	1.630

a. Predictors: (Constant), StressKerja, KonflikKerja

b. Dependent Variable: MotivasiKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa:

1. $R = 0,840$ berarti hubungan antara variabel konflik kerja (X_1), dan stress kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 84,0%. Artinya hubungannya sangat erat.

2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,705 berarti 70,5% variabel motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja (X_1), dan stress kerja (X_2). Sedangkan sisanya 29,5% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. *Standard Error of Estimated* (Standar Deviasi) artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 1,630. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

B. Hasil dan Pembahasan

a. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai $-0,480$ dan nilai t_{hitung} ($-4,075$) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,00$) dengan tingkat signifikansi 0.00 . Hal ini sesuai dengan penelitian Diah (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress kerja dan Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dalam penelitian ini adalah stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Supardi & Anwar (2002:76) konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah – masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih pihak. Masalah komunikasi yang

buruk membuat kondisi yang tidak harmonis dalam melakukan pekerjaan sehingga terjadi ketidaknyamanan antar karyawan. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan konflik antar karyawan sehingga menyebabkan motivasi yang menurun.

Hasil distribusi jawaban responden didominasi pada pernyataan ke dua bapak/ibu sering terjadi perbedaan pendapat sebesar 27 responden dengan persentasi 50,94%, sering terjadinya perbedaan pendapat dapat meningkatkan konflik antar karyawan, konflik yang tidak diatasi dapat menghilangkan atau menurunkan motivasi dalam bekerja.

b. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai $-0,382$ dan nilai t_{hitung} ($-2,801$) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,00$) dengan tingkat signifikansi 0.00 . Hal ini sesuai dengan penelitian Diah (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress kerja dan Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dalam penelitian ini adalah stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002: 22) Stress kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Masalah

beban kerja yang tinggi dan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan dapat meningkatkan stress kerja karyawan. Stress kerja yang meningkat dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Hasil distribusi jawaban responden didominasi pada pernyataan ke dua bapak/ibu sering merasa kecapekan dalam bekerja sebesar 29 responden dengan persentasi 54,72%, karyawan yang stress dalam bekerja akan mudah kecapekan dalam bekerja dan akan mempengaruhi semangat kerja, semangat dalam bekerja inilah yang akan membentuk motivasi karyawan semakin kecil semangat kerja akan semakin kecil juga motivasi karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Linero Medan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Linero Medan.
3. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh konflik kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Linero Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT Linero Medan harus mengatasi konflik kerja pernyataan kedua terjadinya perbedaan pendapat yang dimana responden menjawab setuju sering terjadi perbedaan pendapat.
2. PT Linero Medan harus mengatasi/menurunkan stress kerja karyawan pada pernyataan ketiga karyawan mudah kecapekan dalam bekerja menjawab setuju dengan karyawan mudah kecapekan dalam bekerja.
3. PT Linero Medan lebih dahulu mengatasi stress kerja untuk mengurangi karyawan yang mudah kecapekan dalam bekerja sehingga karyawan dapat

berkonsentrasi dalam bekerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian menggunakan dua variabel bebas (konflik kerja dan stress kerja) untuk mengukur motivasi kerja karyawan, dan secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Akan tetapi perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja dengan menggunakan variabel lain seperti kompensasi, gaji dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Aspriati, S. D. (2012). Analisis Pengaruh Pelaksanaan Program Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Head Office Di PT. Tolan Tiga Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 42-54.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Diah, S. F. (2015). Pengaruh Stress kerja dan Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 72-83.
- Ernie, T., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitriana, Y. R. (2013). Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 112-125.
- George., & Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Jakarta: Pearson Prentice Hall.
- Gibson., & Ivanevich. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih Bahasa Sandi. Cetakan Keenam*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 10(1), 104-117.
- Handoko, T. H. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi. Cetakan Kesepuluh*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (1996). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarman, A. M., & Udaya, J. (2001). *Pengantar Ilmu Manajemen Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Prenhallindo.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

- Nawawi, H. (1997). *MSDM untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurhendar, S. (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(3), 15-30.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan*. Jakarta: Prenhallindo.
- Saripuddin, J.(2011), Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 10(1), 1-10.
- Situmorang, S. H.(2010). *Analisis Data Penelitian; Menggunakan Program SPSS. Terbitan Pertama*. Medan: USU Press.
- Situmorang, S. H., & Ginting, P. (2008). *Filsafat Ilmu dan Metode Riset. Cetakan Pertama*. Medan: USU Press.
- Situmorang, S. H., & Muslich, L. (2012). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Edisi Ketiga*. Medan: USU Press, Medan
- Soetopo, B. (2010). Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Labuhan Ratu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 25-39.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto.(2007). *Manajemen 2*. Yogyakarta: Amus.
- Supardi., & Anwar, S. (2002). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Tampubolon, M. P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Umar, H. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yager. (2004). *Creative Time Management*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KONFLIK DAN STRESS KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT LINERO**

No. Responden:.....

I. Petunjuk Pengisian

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Informasi yang Anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi saya. Oleh karena itu kepada responden, saya sebagai peneliti mengharapakan:

1. Saudara/i menjawab setiap pertanyaan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban Anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Saudara/i.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

II. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan : SMA Diploma 3 Strata 1

III. Pernyataan Mengenai Variabel

No.	Variabel Konflik Kerja (X ₁)	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Bapak/ibu merasa tidak nyambung berkomunikasi dengan rekan kerja.					
2	Bapak/ibu sering terjadi perbedaan pendapat dengan rekan kerja.					
3	Rekan kerja sering menambah masalah pekerjaan kepada bapak/ibu					

4	Bapak/ibu merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja..					
---	---	--	--	--	--	--

No.	Variabel Stress Kerja (X ₂)	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Bapak/ibu mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja.					
2.	Bapak/ibu merasa sering melalun dalam bekerja.					
3	Bapak/ibu sering merasa kecapekan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Bapak/ibu sering mengalami payah tidur.					
No.	Variabel Motivasi Kerja (Y)	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1.	Bapak/ibu memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Dalam bekerja bapak/ibu selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Bapak/ibu bekerja dengan gigih dalam menyelesaikan pekerjaan.					

TERIMA KASIH ATAS BANTUAN ANDA MENGISI KUESIONER INI

Lampiran 2

Data Validitas dan Reabilitas

No	Konflik			
1	5	4	5	4
2	4	5	4	4
3	4	5	4	3
4	5	4	4	3
5	5	4	4	3
6	5	4	4	3
7	5	4	4	3
8	5	4	4	3
9	5	3	4	5
10	3	3	3	3
11	4	3	3	3
12	5	4	4	3
13	5	4	4	5
14	5	4	4	5
15	5	5	4	4
16	3	3	3	4
17	3	4	4	3
18	4	4	4	4
19	4	4	4	4
20	4	3	3	4
21	4	5	5	5
22	5	4	4	5
23	3	4	4	4
24	5	4	4	4
25	3	4	4	5
26	5	4	4	4
27	4	4	5	4
28	3	2	2	1
29	3	2	3	2
30	2	3	1	2

No	Stress Kerja			
1	4	5	4	4
2	5	4	4	5
3	5	4	4	5
4	4	4	4	4
5	5	4	4	3
6	5	3	3	3
7	5	4	4	3
8	5	4	4	4
9	5	4	4	3
10	3	3	3	3
11	3	3	4	5
12	4	4	4	5
13	4	5	5	4
14	5	4	4	4
15	5	4	4	4
16	4	4	5	4
17	5	5	5	5
18	4	4	5	5
19	3	4	4	5
20	4	5	4	4
21	3	4	5	5
22	4	4	5	4
23	5	4	4	4
24	3	3	3	3
25	5	4	4	4
26	4	4	4	4
27	4	5	4	4
28	3	2	1	2
29	2	3	2	1
30	2	2	1	2

No	Motivasi		
1	5	4	3
2	3	3	3

3	4	3	4
4	4	3	4
5	5	4	3
6	3	4	3
7	3	3	4
8	3	3	3
9	4	4	4
10	3	3	4
11	4	4	4
12	2	3	3
13	3	3	3
14	4	3	4
15	3	5	3
16	4	4	3
17	3	3	4
18	4	5	4
19	4	5	5
20	4	4	4
21	4	3	4
22	3	4	5
23	3	3	4
24	3	3	3
25	3	3	4
26	4	4	3
27	3	3	4
28	2	3	1
29	2	2	1
30	2	2	1

Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	11

Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Konflik1	37.00	45.034	.512	.912
Konflik2	37.37	44.723	.672	.904
Konflik3	37.40	43.076	.783	.898
Konflik4	37.53	42.189	.690	.903
Stress1	37.10	44.231	.559	.910
Stress2	37.30	43.872	.746	.901
Stress3	37.33	39.885	.871	.892
Stress4	37.33	41.885	.698	.902
Motivasi1	37.80	45.200	.578	.908
Motivasi2	37.73	46.478	.480	.912
Motivasi3	37.77	41.633	.734	.900

Lampiran 3

Data Regresi

No	Konflik				
1	5	5	5	5	20
2	5	4	5	4	18
3	5	4	4	5	18
4	5	4	4	5	18
5	4	4	5	4	17
6	5	4	4	3	16
7	5	4	3	3	15
8	4	5	4	3	16
9	3	3	3	4	13
10	3	4	5	5	17
11	5	4	4	5	18
12	4	5	4	4	17
13	4	5	3	3	15
14	4	4	3	4	15
15	5	4	4	3	16
16	5	4	3	3	15
17	3	4	4	5	16
18	5	5	5	4	19
19	3	4	4	5	16
20	5	4	4	3	16
21	5	4	4	3	16
22	3	3	2	2	10
23	2	2	1	2	7
24	3	2	3	4	12
25	1	2	2	3	8
26	4	5	4	4	17
27	5	4	4	4	17
28	4	3	3	4	14
29	4	4	4	4	16
30	5	4	3	3	15
31	3	4	4	5	16
32	4	3	4	4	15
33	5	4	4	5	18

34	5	4	3	3	15
35	5	4	4	4	17
36	3	3	3	3	12
37	4	4	5	4	17
38	4	5	5	5	19
39	5	5	5	4	19
40	1	2	3	3	9
41	2	2	3	3	10
42	2	2	3	3	10
43	2	1	2	1	6
44	3	3	2	2	10
45	4	4	5	4	17
46	5	5	4	4	18
47	4	4	4	5	17
48	3	3	4	3	13
49	4	3	3	4	14
50	4	5	4	3	16
51	4	3	4	4	15
52	5	4	4	4	17
53	5	4	4	3	16

No	Stress Kerja				
1	5	4	4	5	18
2	5	4	4	4	17
3	3	3	4	3	13
4	5	4	3	3	15
5	3	4	4	4	15
6	4	5	5	3	17
7	3	4	3	4	14
8	5	4	4	3	16
9	5	4	4	5	18
10	4	3	4	4	15
11	5	3	4	4	16
12	5	4	4	3	16
13	5	4	4	4	17
14	5	4	4	4	17
15	5	3	3	4	15
16	3	4	4	3	14
17	3	4	4	4	15
18	4	5	4	4	17
19	5	4	4	3	16
20	3	4	4	5	16
21	5	4	4	4	17
22	2	3	2	2	9
23	1	2	2	3	8
24	2	3	3	3	11
25	3	2	2	1	8
26	5	5	5	4	19
27	5	5	5	4	19
28	4	3	3	3	13
29	4	5	5	4	18
30	5	4	4	4	17
31	5	4	3	3	15
32	4	3	3	4	14
33	4	3	3	3	13
34	5	4	4	4	17
35	5	4	4	4	17
36	3	3	3	4	13
37	5	3	4	4	16

38	4	4	4	5	17
39	5	4	4	4	17
40	2	2	2	3	9
41	3	2	2	1	8
42	3	2	2	1	8
43	3	3	2	2	10
44	3	2	2	1	8
45	5	4	4	4	17
46	5	4	4	4	17
47	4	3	3	5	15
48	5	4	4	3	16
49	5	4	4	3	16
50	4	3	3	4	14
51	5	4	4	4	17
52	5	4	4	3	16
53	5	4	3	3	15

No	Motivasi			
1	2	2	1	5
2	2	1	2	5
3	3	2	2	7
4	3	2	2	7
5	3	2	1	6
6	2	2	2	6
7	1	2	2	5
8	2	2	3	7
9	3	3	3	9
10	3	2	2	7
11	3	3	2	8
12	3	3	2	8
13	3	2	1	6
14	1	2	2	5
15	1	2	3	6
16	2	3	3	8
17	3	2	2	7
18	2	3	1	6
19	3	3	3	9
20	2	1	1	4
21	1	3	3	7
22	4	4	4	12
23	5	4	4	13
24	4	4	5	13
25	5	4	4	13
26	3	3	2	8
27	2	1	2	5
28	3	3	3	9
29	3	2	2	7
30	4	3	3	10
31	3	2	2	7
32	2	2	1	5
33	1	2	2	5
34	3	2	1	6
35	2	2	1	5
36	2	1	2	5
37	3	2	2	7

38	2	1	1	4
39	2	3	3	8
40	4	5	5	14
41	5	5	5	15
42	5	4	4	13
43	4	5	5	14
44	5	4	4	13
45	2	1	2	5
46	3	2	2	7
47	2	3	4	9
48	2	3	3	8
49	2	2	2	6
50	2	2	1	5
51	3	2	2	7
52	2	2	2	6
53	1	2	3	6

Distribusi Jawaban Responden Konflik Kerja

No	STS		TS		KS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	3.77%	4	7.55%	10	18.87%	16	30.19%	21	39.62%	100%
2	1	1.89%	6	11.32%	9	16.98%	27	50.94%	10	18.87%	100%
3	1	1.89%	4	7.55%	14	26.42%	25	47.17%	9	16.98%	100%
4	1	1.89%	3	5.66%	18	33.96%	20	37.74%	11	20.75%	100%

Distribusi Jawaban Responden Stress Kerja

No	STS		TS		KS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	1.89%	3	5.66%	12	22.64%	10	18.87%	27	50.94%	100%
2	0	0.00%	6	11.32%	14	26.42%	28	52.83%	5	9.43%	100%
3	0	0.00%	8	15.09%	12	22.64%	29	54.72%	4	7.55%	100%
4	4	7.55%	2	3.77%	17	32.08%	25	47.17%	5	9.43%	100%

Distribusi Jawaban Responden Motivasi

No	STS		TS		KS		S		SS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

1	6	11.32%	19	35.85%	18	33.96%	5	9.43%	5	9.43%	100%
2	6	11.32%	25	47.17%	13	24.53%	6	11.32%	3	5.66%	100%
3	10	18.87%	22	41.51%	11	20.75%	6	11.32%	4	7.55%	100%

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	15	28.30%
2	Wanita	38	71.70%
Jumlah		53	100%

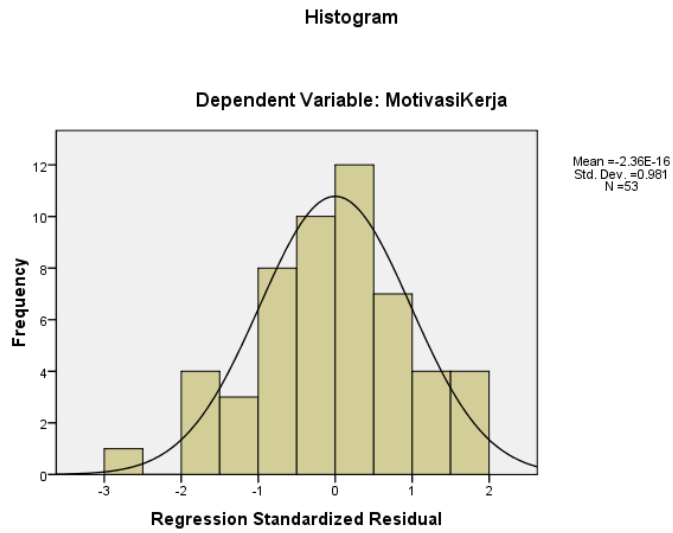
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18- 25 Tahun	30	56.60%
2	26-40 Tahun	15	28.30%
3	> 40 tahun	8	15.09%
Jumlah		53	100%

Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan

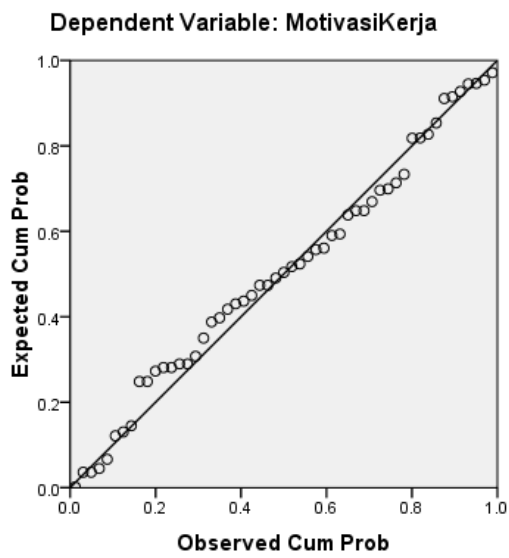
No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	12	22.64%
2	Diploma 3	25	47.17%
3	Srata 1	16	30.19%
Jumlah		53	100%

Hasil Analisis Grafik Histogram



Hasil Grafik P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59812155
Most Extreme Differences		
	Absolute	.093
	Positive	.056
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.678
Asymp. Sig. (2-tailed)		.747
a. Test distribution is Normal.		

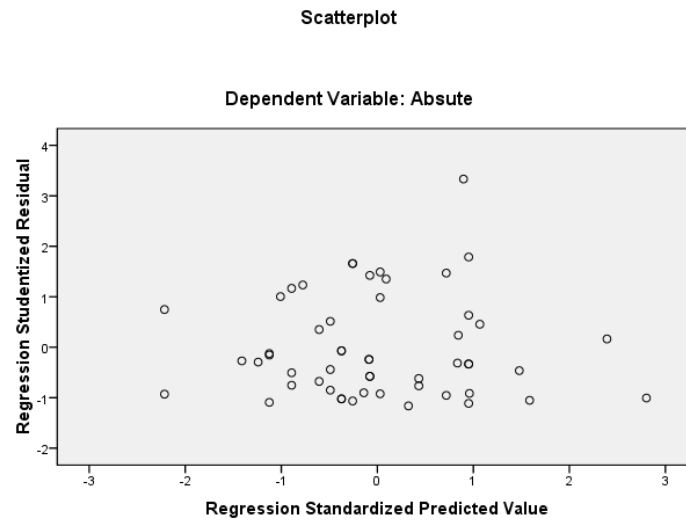
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.912	1.148		17.340	.000		
KonflikKerja	-.480	.118	-.523	-4.075	.000	.358	2.795
StressKerja	-.342	.122	-.360	-2.801	.007	.358	2.795

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Hasil Grafik Scaterplot



Hasil Uji Gletser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.294	.747		1.732	.090
KonflikKerja	-.026	.077	-.079	-.335	.739
StressKerja	.020	.079	.059	.251	.803

a. Dependent Variable: Absute

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda dan Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.912	1.148		17.340	.000
KonflikKerja	-.480	.118	-.523	-4.075	.000
StressKerja	-.342	.122	-.360	-2.801	.007

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	317.381	2	158.691	59.745	.000 ^a
Residual	132.808	50	2.656		
Total	450.189	52			

a. Predictors: (Constant), StressKerja, KonflikKerja

b. Dependent Variable: MotivasiKerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.693	1.630

a. Predictors: (Constant), StressKerja, KonflikKerja

b. Dependent Variable: MotivasiKerja

Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : NURAINI SIREGAR
Npm :1205160734
Tempat Dan Tanggal Lahir : Lantosan Rogas 30 Juni 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Martubung Rawe VI

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Baginda Epar Siregar
Nama Ibu : Deliana
Alamat : Lantosan Rogas

Pendidikan Formal

- | | |
|---------------------------------|------------------|
| 1. SD Negeri Pangirkiran | Tamat Tahun 2006 |
| 2. MTS / Tsyawiyah Balakka | Tamat Tahun 2008 |
| 3. MA / Madrasah Aliyah Balakka | Tamat Tahun 2011 |

Medan 20 oktober 2019

NURAINI SIREGAR