

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. CIPTA LANGGENG MITRA  
SUKSES KOTA GORONTALO**

**Oleh :**

**AIVA TRI L. LASAHIDO**

**NIM : E.21.17.019**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian

Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

# PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES KOTA GORONTALO

Oleh :

**AIVA TRI L. LASAHIDO**

NIM : E.21.17.019

## SKRIPSI

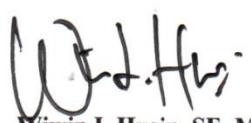
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar sarjana  
dan telah disetujui oleh tim pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, 27 September 2021

Pembimbing I



Benny Rumambie, SE, MM  
NIDN: 0909027501

Pembimbing II



Wiwin L Husin, SE, MM  
NIDN: 0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA  
PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES DI KOTA  
GORONTALO**

Oleh  
AIVA TRI L. LASAHIDO  
E21.17.019

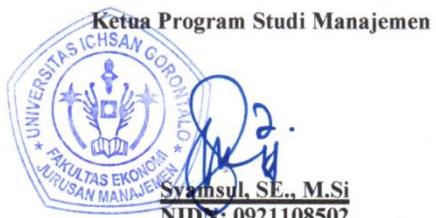
Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

**Tim Penguji :**

1. Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si
2. Syaiful Pakaya, SE., MM
3. Anggriani Husain, SE., MM
4. Benny Rumambie, SE., MM
5. Wiwin L. Husin, SE., MM

(.....)  
.....  
.....  
.....  
.....

**Mengetahui :**



## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 27 September 2021

Yang Membuat Pernyataan



Aiva Tri L. Lasahido  
E2117019

## ***MOTTO DAN PERSEMBAHAN***

### ***MOTTO :***

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan sholatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (Q.S. Al-Baqarah: 153)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan.” (Q.S Al-Insyirah: 6)

“Dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan) nya” (Q.S Ath-Tholaq)

“Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur” (Q.S An Nahl 16:78)

“Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu yang telah menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmu lah yang Mahamulia. Yang mengajar (manusia) dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.” (Q.S Al-Alaq 1-5)

- **■ Semua impian dapat menjadi kenyataan asalkan kita memiliki keberanian untuk mewujudkannya”**
- **■ *Jadi Diri Sendiri, Cari Jati Diri Sendiri, And Dapetin Hidup Yang Mandiri Optimis, Karena Hidup Terus Mengalir Dan Kehidupan Terus Berputar, Jangan Lupa Berdoa , Bersyukur, Senyum dan Bahagia***
- **■ *Tempatkan sesuatu sesuai tempatnya***

### ***PERSEMBAHAN :***

- **■ *Alhmdulillahi Rabbil Alamin, sebagai tanda bakti hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada ibu (Sri Redjeki Yusuf) dan Ayah (Sofyan Lasahido) yang telah memberikan kasih sayang, secara dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk ibu dan Ayah bahagia karena kusadari, selama ini belum bisa berbuat lebih. Untuk ibu dan Ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakaku, serta menasehatiku serta selalu meridhoiku melakukan yang lebih baik.***
- **■ *Ridho Allah Adalah Ridho Orang Tua***
- **■ *Terima Kasih Teruntuk Kakaku Keisha Azania Lasahido, dan Adril Gangga Bagaskara Lasahido, Untuk Segala Pengertian Dan Dukungannya.***

***ALMAMATER TERCINTA***

***UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO***

***TEMPATKU MENIMBA ILMU***

## **ABSTRACT**

### **AIVA TRI LASAHIDO. E2117019. THE EFFECT OF WORK CONFLICT AND WORK STRESS ON THE EMPLOYEE MOTIVATION AT PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES IN GORONTALO CITY**

*This study aims to determine to what extent the effect of the work conflict and work stress partially and simultaneously on the employee motivation at PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses in Gorontalo City. The sampling method used in this study is the formula  $n = (\text{number of variable indicators} \times 5)$ . While the main data collection is through a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analytical method used is the path analysis method (Path Analysis). The results of the first test show that the work conflict variable (X1) with work stress (X2) has a simultaneous effect on the work motivation of PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses in Gorontalo City, which is 0.481 or 48.1%. The results of testing the second hypothesis show that the work conflict variable (X1) partially has a positive and significant effect on the work motivation of PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses in Gorontalo City, which is 0.694 or 69.4%. The results of the third test show that the work stress variable (X2) partially has a positive and significant effect on the work motivation of PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses in Gorontalo City, which is 0.431 or 43.1%.*

*Keywords:* work conflict, work stress, employee motivation

## ABSTRAK

### **Aiva Tri Lasahido.E.21.17.019. pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo Yang Dibimbing Oleh Benny Rumambie dan Wiwin L Husin**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja dan stress kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cipta langgeng mitra sukses Kota Gorontalo. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dari rumus  $n = (\text{jumlah indikator variabel} \times 5)$ . Sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1) tata stress kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Cipta langgeng mitra sukses Kota Gorontalo yaitu sebesar 0,481 atau 48,1%.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Cipta langgeng mitra sukses Kota Gorontalo yakni sebesar 0,694 atau 69,4%.

Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Cipta langgeng mitra sukses Kota Gorontalo yakni sebesar 0,431 atau 43,1%.

*Kata Kunci : konflik kerja, stress kerja dan motivasi kerja karyawan.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo”**, usulan penelitian ini disusun sebagai penelitian guna penyusunan skripsi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada:

1. Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo,
2. Bapak Dr. Abd Gaffar LaTjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo,
3. Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi,
4. Syamsul, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen,
5. Bapak Benny Rumambie, SE.,MM selaku pembimbing I dalam memberikan banyak bimbingan dan arahan,
6. Ibu Wiwin L Husin, SE.,MM selaku sebagai pembimbing II,
7. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo,
8. Pimpinan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian,
9. Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasihat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugrah terbesar dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan. Aamiin .

10. Terima kasih buat teman-teman mahasiswa jurusan Manajemen angkatan 2017 yang tidak bisa penulis sebut satu persatu, terima kasih atas segala dukungan yang telah diberikan sekaligus berbagi cerita dan berbagi energi positif.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin.

Gorontalo, 27 September 2021

Penulis

Aiva Tri Larastiva Lasahido  
E2117019

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1    Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	6
1.3    Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.4    Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1    Tinjauan Pustaka .....	8
2.1.1    Pengertian Konflik Kerja .....	8
2.1.2    Bentuk-Bentuk Konflik kerja .....	8
2.1.3    Indikator Konflik Kerja .....	9
2.1.4    Cara Mengelola Konflik Kerja .....	10
2.1.5    Pengertian Stres Kerja .....	11
2.1.6    Gejala-gejala Stres Kerja .....	12
2.1.7    Indikator Stres Kerja .....	13
2.1.8    Cara Mengatasi Stres Kerja .....	15
2.1.9    Pengertian Motivasi Kerja Karyawan .....	18
2.1.10    Indikator Motivasi Kerja Karyawan .....	20
2.1.11    Menurunnya Motivasi Kerja .....	20
2.1.12    Penelitian Terdahulu .....	22
2.2    Kerangka Pemikiran .....	24
2.3    Hipotesis .....	24
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1    Objek Penelitian .....	25
3.2    Metode Penelitian .....	25
3.2.1    Metode Yang Digunakan .....	25
3.2.2    Operasional Variabel Penelitian .....	25

3.2.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.2.4 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	30
3.2.7 Transformasi Data Ordinal Ke Interval.....	32
3.2.8 Metode Analisis Data .....	33
3.2.9 Pengujian Hipotesis .....	34
3.2.10 Jadwal Penelitian.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	36
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
4.1.2 Visi Dan Misi .....	36
4.1.3 Struktur Organisasi .....	37
4.1.4 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	38
4.1.5 Karakteristik Variabel Penelitian.....	40
4.1.6 Hasil uji Validitas Dan Reliabilitas .....	44
4.1.7 Analisis Data Statistik .....	47
4.1.8 Pengujian Hipotesis .....	49
4.2 Pembahasan .....	50
4.2.1 Konflik Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) .....	50
4.2.2 Konflik Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) .....	52
4.2.3 Stress Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) .....	52
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	
5.1 Kesimpulan .....	54
5.2 Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>58</b>

## **DAFTAR TABEL**

3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	26
3.2	Daftar Pilihan Dan Bobot Kuesioner .....	27
3.3	Klasifikasi Responden.....	28
3.4	Interprestasi Koefisien Korelasi .....	31
3.5	Jadwal Penelitian.....	34
4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	39
4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	40
4.4	Kriteria Interpretasi Skor .....	41
4.5	Responden Tentang Konflik Kerja .....	42
4.6	Responden Tentang Stress Kerja .....	43
4.7	Responden Motivasi Kerja Karyawan .....	44
4.8	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Konflik Kerja .....	45
4.9	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Stress Kerja .....	46
4.10	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kerja.....	46
4.11	Koefisien Jalur.....	49

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1	Kerangka Pemikiran.....	24
3.1	Struktur Path Analisis .....	33
4.1	Struktur Organisasi .....	37
4.2	Hasil Hubungan Dan Pengaruh X1 Dan X2 Terhadap Y .....	48

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisioner Angket Penelitian .....	58
Lampiran 2 Data Ordinal dan Data Interval .....	65
Lampiran 3 Deskritif Variabel Penelitian .....	70
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Relibilitas.....	75
Lampiran 5 Korelasi Antar Variabel .....	80
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis .....	81
Lampiran 7 T-Tabel dan R-Tabel .....	83
Lampiran 8 Abstrak .....	89
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian .....	91
Lampiran 10 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	92
Lampiran 11 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi .....	93
Lampiran 12 Hasil Turnitin.....	94
Lampiran 13 Curriculum Vitae.....	96

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaanya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal dasar pengembangan nasional. Sumber daya manusia pada umumnya ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas kinerja karyawan dapat terwujud. Sumber daya manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap organisasi.

Sumber daya manusia adalah sumber terpenting dan dominan dalam membawa perusahaan mencapai tujuannya. Tanpa kualitas sumber daya manusia yang merata, ketersediaan modal, peralatan dan komponen lainnya sulit untuk menghasilkan keuntungan yang besar. Oleh karena itu efektif tidaknya penggunaan komponen milik perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Begitupun halnya dengan lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan, dimana perusahaan harus lebih teliti melihat keadaan lingkungan tempat karyawan bekerja. Dan apa saja yang harus dibenahi guna kenyamanan para karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan yang ditetaskan oleh perusahaan tersebut.

Orang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap pekerjaan organisasi karena oranglah yang merencanakan, pelaku dan penentu untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa peran aktif karyawan, tujuan tidak dapat tercapai, betapapun kompleksnya perangkat perusahaan, tidak akan bermanfaat bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak ditambah. Manajemen karyawan harus sulit dan kompleks, terutama di ruangan yang perlu diperhatikan perusahaan, seperti bersih, nyaman dan seaman mungkin jauh dari hal-hal yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Karena ada perbedaan ide, situasi,

keinginan, perasaan dan bentuk yang masuk ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikelola sepenuhnya, seperti modal atau manajemen gedung dan mesin.

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Rafika Ayu Perwitasari (2017:02) merupakan konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Dalam Rafika Ayu (2017:02) Daniel Webster mendefinisikan konflik sebagai :

1. Persaingan atau pertentangan antara pihak-pihak yang tidak cocok satu sama lain.
2. Keadaan atau perilaku yang bertentangan ( misalnya: pertentangan pendapat, kepentingan, atau pertentangan antar individu )
3. Perisihan akibat kebutuhan, dorongan, keinginan, atau tuntutan yang bertentangan
4. Perseteruan

Menurut Mangkunegara dalam Rafika Ayu (2017:02), ada 4 bentuk konflik dalam organisasi, yaitu :

1. Konflik Hierarki  
Konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi
2. Konflik Fungsional  
Konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi
3. Konflik Staf dengan Kepala Unit  
Konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang atau otoritas kerja
4. Konflik Formal-Informal  
Konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal.

Stres kerja Perusahaan ini sering memiliki staf, yang lebih dari yang bisa dilakukan orang lain. Namun, tingkat stres yang dirasakan seseorang berbeda-beda tergantung dari respon masing-masing orang. Menurut Dimas Mangkunegara (2016:138) dalam Bagaskara, “Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau menekan pengalaman kerja karyawan”. Stres emosional dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. sangat tinggi, persyaratan tujuan bisnis yang tidak dapat dicapai, kebijakan perusahaan. Bisa juga sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti stres kerja, masalah keluarga, kekhawatiran keuangan, masalah lingkungan.

Mendorong kerja karyawan merupakan harapan perusahaan terhadap karyawan di tempat kerja, agar setiap karyawan dapat melakukannya setiap saat. Karyawan perlu memiliki motivasi yang baik untuk menyelesaikan sesuatu dengan benar. Menurut Dimas Bagaskara karya Kreitner (2016: 138): “Motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan perilaku dan mengarahkan Anda untuk mencapai tujuan.”

Ada teori yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, yaitu teori ERG Clayton Adelfer, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Semua kebutuhan manusia meliputi makanan, udara, air, udara, gaji, dan kondisi kerja.
2. Hubungan adalah kebutuhan hubungan sosial dan pribadi yang baik
3. Pengembangan mencakup kebutuhan untuk berkontribusi kepada orang atau organisasi lain dengan memperkuat kreativitas, potensi dan kemampuannya.

PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan distributor bahan pokok dengan alamat Jl. Yusuf Hasiru Kel. Bulotada Timur, Kec. Sipatana, Kota Gorontalo. PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses merupakan perusahaan yang dulunya bermula dari UD. Cipta Langgeng pada tahun 2006. Kemudian seiring berjalannya waktu perusahaan Cipta Langgeng Mitra Sukses mendapatkan kemajuan ketersediaan barang-barang yang dijual akhirnya menjadikan gudang. Dan akhirnya terkenal dan menyediakan berbagai kebutuhan baik untuk retail maupun partai

besar. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Chandra Gunadi Witedja selaku pemilik PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo, mengungkapkan bahwa Saat ini yang menjadi permasalahan bagi perusahaan adalah etos kerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, yang berujung pada optimalisasi efisiensi organisasi yang ditetapkan perusahaan. Motivasi kerja yang menurun merupakan kurangnya motivasi bagi karyawan untuk bekerja pada perusahaan.

PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo Unit Usaha yang bergerak di bidang pelayanan distributor bahan pokok. Sebagaimana diketahui bahwa karyawan selalu mengalami konflik kerja. Perselisihan antar karyawan tidak berjalan dengan baik dan menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan. Terkadang orang lain mungkin menafsirkan secara berbeda sehingga kesalah pahaman dengan suara lain atau suara yang sedikit keras dapat terjadi. Kelelahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan akan menimbulkan tingkat emosional setiap karyawan.

Setiap karyawan, jika tujuannya, mengalami stres kerja, stress produksi bahan dasar tidak dapat dilakukan. Selain itu, harus ada staf pekerjaan mendesak saat Anda bekerja, masalah baru yang ditimbulkan oleh perusahaan Waktu kerja yang berlaku diperusahaan dimulai dari pukul 08.00 WIB sampai 12.00 WIB dan karyawan diberikan waktu istirahat dari pukul 12.00 WIB sampai 13.00 WIB dan jam pulang karyawan pukul 17.00 WIB.

Akan tetapi sering kali terjadi jam kerja yang over time melebihi waktu kerja yang berlaku. Jam kerja mulai pukul 08.00 dan waktu istirahat hanya diberikan satu jam, sementara karyawan harus lembur untuk tetap melakukan pengawasan pada target yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan bagian penjualan yang harus menjual produk dan tujuannya harus mampu memberikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. menarik konsumen untuk berdagang dan mengunjungi perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Akibatnya, menimbulkan stres bagi karyawan. Jika tekanan tenaga kerja tidak ditangani dengan baik, maka akan mengakibatkan kurangnya pengawasan dalam pekerjaan tenaga profesional terampil yang tidak mahir dalam melakukan

pekerjaan, yang kesemuanya berkaitan dengan pengurangan semuanya. keinginan karyawan yang berujung pada penurunan produktivitas.

Maka dari itu karyawan sering kali mengalami kesalahan dan faktor lainnya adalah stress kerja setiap orang di manapun dia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Manajemen diri dari stres berarti mengendalikan diri sendiri dalam hidup. Sebagai seorang manajer, ini adalah tentang mengelola stres di tempat kerja, memahami penyebab stres pada orang lain, dan mengambil langkah-langkah untuk menguranginya untuk mencapai tujuan organisasi. Jika etos kerja karyawan tidak meningkat, maka akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, yang menyebabkan perusahaan harus bersaing dengan pesaing yang ada.

Penting untuk mengidentifikasi penyebab strespotensi dan solusi karena stres akan selalu menimpa pekerja sebagai sebuah organisasi. Stres sebagai ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk melaksanakannya untuk mencapai hasil yang penting untuk dirinya sendiri. Stres sebagai keadaan dinamis individu dihadapkan dengan peluang, hambatan, dan keinginan dan hasil sangat penting.

Perusahaan harus memiliki rencana implementasi proses dimana karyawan dan eksekutif bekerja sama untuk merencanakan menentukan apa yang harus dilakukan karyawan tahun depan bagaimana mengukur, menentukan dan merencanakan produktivitas pemahaman yang sama tentang pekerjaan, mengatasi hambatan. Alangkah baiknya jika karyawan tersebut memiliki pengalaman tinggi, dibayar kepada karyawan, atau mau bekerja karena mereka dibayar kesepakatan, harapan untuk masa depan yang lebih baik. Penting untuk memiliki gaji dan memiliki apa yang diharapkan (expected) mendorong karyawan untuk bersedia melakukan tindakan dengan produktivitas yang baik. Orang yang sangat antusias, yaitu, orang yang membuat upaya yang signifikan untuk mendukung tujuan produksi dan organisasi departemen kerja.

Seseorang yang tidak termotivasi hanya melakukan sedikit sajalah-hal bekerja. Jika staf dan eksekutif mereka sangat produktif kinerja yang baik juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan yang baik.

PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo, seperti perusahaan lain yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang optimal, perusahaan tidak akan berkembang dan tidak akan bersaing dengan perusahaan lain. Bahkan dengan ketersediaan peralatan canggih, modal besar dan teknologi modern tanpa sumber daya manusia yang ingin bekerja dengan baik, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja secara optimal demi kemajuan perusahaan. Akan lebih baik jika karyawan memiliki tingkat keterampilan yang tinggi, arah yang ada dan lingkungan kerja yang mendorong pemisahan sifat dan masalah sesuai dengan motivasi perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul," **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES KOTA GORONTALO"**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh Konflik Kerja (X1) secara parsial terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh Stress kerja (X2) secara parsial terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh Konflik kerja (X1), dan Stress kerja (X2) secara simultan terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo..

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud penelitian sesuai dengan rumusan masalah diatas penulis menyimpulkan Konflik kerja (X1), dan Stress kerja (X2) terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja (X1) secara parsial terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja (X2) secara parsial terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) secara simultan terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian memiliki manfaat, penulis menyimpulkan ada beberapa manfaat dalam penelitian sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan guna untuk kemajuan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya di bidang sumber daya manusia bekerja secara maksimal untuk tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawan di Kota Gorontalo dan sekitarnya.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Sebagai pedoman bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi tentang pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

#### **3. Manfaat Pribadi**

Bagi penulis penelitian ini sangat diharapkan untuk memperluas dan menambah ilmu pengetahuannya, khususnya di Bidang Ilmu Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 Pengertian Konflik Kerja

Setiap kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan interaktif, cenderung timbul perselisihan. Konflik erat kaitannya dengan emosi manusia, termasuk perasaan tidak hormat, kebencian, tidak hormat, ditinggalkan dan perasaan lainnya marah karena terlalu banyak bekerja. Menurut Mangkunegara(2013: 155), perdebatan tentang apa itu “argumen” orang lain diharapkan bersama organisasi itu adalah hal yang benar untuk dilakukan, dan itu harus berakhir di sana. "Konflik bisnis adalah konflik antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam satu organisasi/perusahaan) untuk dibagi. karena terbatasnya sumber atau karya atau fakta bahwa mereka memiliki status, nilai, atau konsep yang berbeda. Menurut Robbins(2008: 173), argumentasi adalah “suatu proses yang dimulai ketika salah satu pihak dimulai”. merasa bahwa pihak lain terluka”.

##### 2.1.2 Bentuk-bentuk Konflik Kerja

Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi di dedikasikan untuk menentang anggota lain. Kecuali pertengkarannya dimaknai sebagai perbedaan, kontradiksi, dan argumentasi (Rivai dan Sagala,2009: 999). Menurut Mangkunegara (2013: 155), ada empat jenis konflik dalam organisasi, yaitu:

1. Konflik Hirarkis (Hierarchical Conflict), yaitu konflik yang dihasilkan tingkat hierarki organisasi. Misalnya: dengan komisaris presiden, manajemen dengan staf, manajer dengan manajer.
2. Konflik Fungsional (Functional Conflict), yaitu konflik yang dihasilkan berbagai fungsi departemen dalam organisasi. Contoh: Konflik yang timbul antara bagian produksi dengan bagian pemasaran.
3. Konflik dengan Kepala Staf (Konflik Karyawan Lini), yaitu konflik terjadi antara kepala departemen dan karyawannya, terutama karyawannya dengan izin kerja.

Misalnya: karyawan secara tidak langsung secara formal mengasumsikan otoritas yang berlebihan.

4. Perselisihan Informal (Informal perselisihan), yaitu konflik muncul sehubungan dengan norma-norma yang ada dalam organisasi informal dengan organisasi resmi. Contoh: Seorang pemimpin yang menetapkan aturan yang salah dalam suatu organisasi.

### **2.1.3 Indikator Konflik Kerja**

Konflik dalam organisasi, sering terjadi tanpa disadari setiap karyawan, menurut Mangkunegara (2013:156) penyebab terjadinya konflik dalam organisasi antara lain:

1. Koordinasi yang tidak dilaksanakan
2. Ketergantungan dengan pelaksanaan tugas
3. Perbedaan persepsi
4. Sikap dan bicaranya tidak dijaga
5. Peselisihan dengan reka kerja

Menurut Sule dan Saefullah (2005:291) (2005: 291) sumber konflik dapat dibagi 4 faktor, yaitu:

1. Faktor Komunikasi: Faktor komunikasi dapat menimbulkan konflik ketika anggota antar organisasi atau organisasi tidak mau atau tidak mau saling memahami dan memahami masalah organisasi yang berbeda.
2. Faktor Struktur Proyek dan Struktur Organisasi (Business Structure atau Struktur Organisasi) struktur organisasi jika beberapa anggota tidak dapat memahami pekerjaannya dari struktur kerja yang ada, atau jika ada pembagian kerja atau prosedur kerja yang tidak dapat dipahami, struktur masalah dapat menyebabkan konflik.
3. Faktor individu: Faktor individu dapat menyebabkan berbagai masalah yang dapat menyebabkan pertengkarannya antara individu dalam kategori tertentu dan beberapa

orang ketika orang-orang dalam organisasi tidak saling memahami. bagian dari organisasi.

4. Faktor lingkungan (environmental factors): Jika lingkungan kerja setiap orang tidak mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi efektivitas kerja setiap orang, maka faktor lingkungan dapat menjadi sumber konflik kerja tim.

#### **2.1.4 Cara Mengelola Konflik Kerja**

Konflik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun keluarga, menurut Rivai dan Sagala (2009:1006) konflik dapat dikelola dengan cara:

1. Metode Stimulasi Konflik

Metode ini digunakan untuk memotivasi anggota karena anggota pasif yang disebabkan oleh situasi di mana konflik sangat rendah. Menyarankan digunakan untuk mempromosikan konflik produktif. Cara-cara untuk mendorong konflik ini antara lain:

- a. Tambahkan atau tempatkan orang luar dalam grup
- b. Pemulihan
- c. Penawaran bonus, pembayaran insentif, dan hadiah untuk mendorong kompetisi motivasi
- d. Memilih manajer yang tepat
- e. Perawatan berbeda berdasarkan kebiasaan

2. Metode Pengurangan Konflik

Ini akan mengurangi resistensi (permusuhan) yang disebabkan oleh metode panjang. Metode ini mengontrol tingkat resistensi dengan "mendinginkan atmosfer." tetapi tidak membahas isu-isu yang awalnya menciptakan konflik. Ada dua metode. Pertama, ganti tujuan kompetitif dengan tujuan yang lebih dapat diterima oleh tim. Kedua, gabungkan dua tim lawan dan hadapi "ancaman" atau "musuh" yang sama.

3. Metode Penyelesaian Konflik.

Ada tiga metode penyelesaian konflik yang sering digunakan, yaitu:

- a. kekuatan atau perhatian. Kekuasaan atau penindasan dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: tekanan otokratis, kerja lebih diplomatis, menghindari sikap kasar pemimpin, dan menyelesaikan perselisihan antar kelompok dengan pemungutan suara melalui prosedur yang adil.
- b. Konfirmasi Pemimpin yang agresif mencoba menyelesaikan masalah melalui media yang dapat diterima. Jenis-jenis perjanjian antara lain: pemisahan, arbitrase, hubungan bisnis, kembali ke aturan yang berlaku, dan penyuapan kepada salah satu pihak untuk menyelesaikan suatu perselisihan.
- c. Memecahkan masalah yang kompleks (umum). Dalam hal ini, CEO harus fokus pada bawahannya untuk mencapai tujuan bersama, membangun komunikasi yang bebas dan bekerja sama untuk menemukan solusi terbaik untuk solusi holistik.

Ada tiga jenis solusi kompleks, yaitu: kesepakatan (keduanya) berkumpul untuk menemukan solusi terbaik untuk masalah tersebut), konflik (kedua belah pihak setuju secara langsung, dengan pemimpin yang terampil) dan pada akhirnya menggunakan tujuan yang lebih tinggi (mungkin sebuah metode) . bersama untuk menyelesaikan perselisihan jika disepakati).

### **2.1.5 Pengertian Stress Kerja**

Salah satu masalah semua orang di dalam harus menghadapinya kehidupan kerja merupakan stressor yang harus diatasi oleh karyawan itu sendiri tanpa bantuan orang lain atau dengan bantuan orang lain. Pakarstres bisa disebabkan oleh tekanan atau ketegangan, katanya muncul dari ketidaksesuaian antara manusia dan lingkungan. Menurut Mangkunegara (2013:157), stres kerja adalah “perasaan depresi”. berpengalaman dalam menangani karyawan. Stres kerja ini bisa dilihat Gejalanya meliputi mual, muntah, mual, dan/atau muntah.sulit tidur, merokok berlebihan, cemas, tegang, saraf, tekanan darah dikalikan dan tidak diberi makan.Wahjono, (2010:107) menunjukkan keadaan dinamis yang dinamis kemudian individu dihadapkan pada momen, batasan, atau tuntutan terkait dengan permintaan tinggi dan hasil yang dapat diterima tidak diketahui, tetapi penting.

Dengan demikian, penulis mengatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh tuntutan lingkungan, dan tanggapan setiap orang terhadap pertanyaan ini mungkin berbeda. Ketidakseimbangan antara ciri-ciri kepribadian karyawan dan pihak-pihak dalam pekerjaannya dan dapat terjadi di semua kondisi kerja. Pekerjaan ini dapat menciptakan perasaan stres yang tidak stabil, membuat Anda merasa tidak nyaman, gelisah, stres, cemas, tekanan darah tinggi dan gangguan kerja.

### **2.1.6 Gejala-gejala Stress**

Stress kerja adalah keadaan tegang yang menciptakan ketidaksetaraan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan, dalam hal ini tekanan disebabkan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Robbins(2008:375) gejala stres dapat dibagi menjadi tiga kategori umum:

#### **1. Gejala fisiologis**

Timbulnya perasaan bersalah tentang perselingkuhan, pertama-tama, semakin menguras energi apa pun yang mungkin masih tersisa dari pasangan yang berselingkuh, menyebabkan perubahan metabolisme, meningkatkan denyut jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala dan sakit hati.

#### **2. Gejala psikologis**

Ketidakpuasan dengan pekerjaan sebenarnya adalah efek psikologis sederhana Stres, tetapi stres terjadi pada sejumlah kondisi psikologis lainnya, Misalnya: ketegangan, kecemasan, kemarahan, kebosanan, dan sikap buruksuka terlambat.

#### **3. Gejala perilaku**

Gejala perilaku yang berhubungan dengan stres termasuk perubahan tingkat produktivitas, urgensi, kepuanahan dan pergantian karyawan, serta perubahan kebiasaan makan, kebiasaan merokok, kebodohan dan ketidaknyamanan dan kurang tidur.

### 2.1.7 Indikator Stress Kerja

Beban kerja yang dirasakan oleh penyebab stres kerja sangat berat, Jam kerja yang mendesak, kualitas kontrol yang buruk, iklim kerja yang baik tidak sehat, beban kerja yang tidak memadai terkait dengan tanggung jawab, konflik pekerjaan, perbedaan antara karyawan dan manajer frustrasi di tempat kerja.

Menurut Handoko (2012:201) “kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah *stressors*. Stres dapat disebabkan oleh satu *stressor*, tetapi ada kalanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa *stressor*. Terdapat dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*”. Stres *on the job* adalah stres yang disebabkan karena masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres *on the job* antara lain:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang jelek.
- d. Iklim politisi yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*).
- h. Frustasi.
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab stres *off the job* antara lain:

- a. Kekhawatiran finansial.
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c. Masalah-masalah fisik.

- d. Masalah-masalah perkawinan.
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Penyebab stres kerja, menurut Mangkunegara (2009:157) antara lain:

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Iklim kerja yang mendesak
- d. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab

Tiga kategori potensi pemicu stress (*stressor*), menurut Robbins (2008: 370)

yaitu:

### 1. Faktor-faktor Lingkungan

Selain mempengaruhi desain struktur perusahaan, ketidakpastian Lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres karyawan di perusahaan. Perubahan siklus kerja menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketidakpastian politik juga meningkat di kalangan pekerja Masyarakat Amerika dan ketidakpastian yang sama mempengaruhi karyawan Negara seperti Haiti atau Venezuela. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres karena inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan menjadi tua komputer, sistem robot, otomatisasi, dan berbagai jenis dalam waktu singkat inovasi teknologi serupa lainnya merupakan ancaman bagi banyak orang dan perhatikan mereka.

### 2. Faktor-faktor Perusahaan

Kita dapat mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi :

- a. Persyaratan pekerjaan: faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, termasuk: desain pekerjaan individu (kemandirian, keragaman pekerjaan, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan lokasi fisik pekerjaan.

- b. Persyaratan peran adalah untuk memainkan peran ekstrim ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih dari waktu yang tersedia. Ambiguitas peran tidak jelas ketika mereka yang menunggu peran tidak jelas dan karyawan tidak tahu apa yang harus dilakukan.
- c. Persyaratan pribadi: yaitu tekanan dari karyawan lain, kurangnya dukungan dari rekan kerja dan hubungan pribadi yang rendah dapat membuat stres.
- d. Struktur organisasi yang menentukan tingkat perbedaan dalam suatu organisasi, tingkat aturan dan regulasi, dan tempat pengambilan keputusan. Aturan yang berlebihan dan non-partisipasi pribadi dalam pengambilan keputusan adalah sumber potensial stres.
- e. Kepemimpinan organisasi berkaitan dengan gaya kepemimpinan suatu organisasi besar. Beberapa gaya kepemimpinan dapat menciptakan budaya yang cenderung menjadi sumber stres.

### 3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor ini terutama masalah keluarga, masalah ekonomi kepribadian, serta kepribadian dan watak orang tertentu. Berbagai tantangan, hubungan yang rusak dan tantangan dalam kehidupan keluarga disiplin dengan anak-anak adalah masalah hubungan yang serius menciptakan stres bagi karyawan dan kemudian ditransfer ke tempat kerja. Ini masalah ekonomi karena cara hidup lebih besar dari bagian hambatan pribadi lainnya yang menciptakan stres dan mengganggu karyawan fokus pada pekerjaan mereka.

#### 2.1.8 Cara Mengatasi Stress kerja

Tiga pola mendekripsi penyebab stress, menurut Mangunegara (2005: 29) yaitu :

##### 1. Pola Sehat

Pola sehat adalah contoh terbaik mengatasi stress kemampuan untuk mengontrol perilaku dan perilakunya untuk menghindari stress menyebabkan gangguan, tetapi

tumbuh sehat dan baik. Mereka Orang-orang ini biasanya membutuhkan waktu dan pekerjaan baik dan teratur sehingga Anda tidak perlu merasa ingin mendorong sesuatu sebenarnya banyak kesulitan dan tekanan.

## 2. Pola Harmonis

Pola harmonis adalah contoh mengatasi stress mengatur waktu dan kegiatan secara harmonis dan tanpa alasan yang berbeda perlawanan. Dalam pola ini, seseorang dapat mengontrol berbagai aktivitas dan tantangan melalui manajemen waktu yang teratur. Selalu menangani tugas dengan tepat dan memberikan tugas jika perlu beberapa orang dengan penuh percaya diri. Dengan Jadi akan ada keselarasan dan keseimbangan antara tekanan diterima oleh reaksi yang diberikan. Hanya demi harmoni antara dirinya dan lingkungan.

## 3. Pola Patologis

Pola patologis adalah bentuk mengatasi stres dengan efek yang berbeda gangguan fisik dan sosial-psikologis. Dalam pola ini, dia akan mempersonalisasi menghadapi tantangan dengan cara yang tidak fungsi dan keterampilan manajemen waktu dan konsistensi. Cara ini bisa dilakukan menyebabkan reaksi berbahaya karena dapat menyebabkan berbagai jenis sesuatu yang buruk dapat dilakukan untuk mengatasi stres dengan cara yang sehat atau seimbang dengan tiga strategi, yaitu:

### 1. Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stress

Dalam strategi ini, perlu untuk menilai keadaan sumber stres, untuk mengembangkan tindakan alternatif, untuk mengambil tindakan yang tepat. dianggap paling tepat, bertindak lebih positif, mengambil keuntungan respon dan sebagainya..

### 2. Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress

Strategi ini dilaksanakan dengan memantau berbagai reaksi baik jenis mekanisme fisik, emosional dan pertahanan diri. Ini dapat dilakukan dengan membuat mekanisme pertahanan: berbagai cara, seperti menangis, menceritakan suatu masalah kepada orang

lain, lelucon, kesenangan, dll. Seberang reaksi emosional adalah pengendalian emosi secara sadar dan dapatkan dukungan sosial dari lingkungan.

### 3. Meningkatkan daya tahan pribadi

Strategi ini diimplementasikan melalui penguatan diri memahami diri sendiri lebih baik, memahami orang lain, mengembangkan keterampilan Anda pribadi, olahraga teratur, ibadah, jadwal kerja teratur, dan mengembangkan disiplin, tujuan yang lebih realistik, dan nilai-nilai.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:1008) terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu :

#### 1. Pendekatan individu meliputi:

- Kepercayaan Meningkatkan kepercayaan diri.
- Bermeditasi dan bernapas.
- Olahraga Terlibat dalam kegiatan olahraga.
- Istirahat.
- Teman Dukungan sosial dari teman dan keluarga Anda.
- Hindari Kebiasaan Membosankan

#### 2. Pendekatan perusahaan meliputi :

- Melakukan perbaikan iklim organisasi.
- Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
- Menyediakan sarana olahraga.
- Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
- Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- Melakukan restrukturisasi tugas.
- Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran.

Menurut Mangkunegara (2013:157) ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu :

#### 1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain *game* dan bergurau

#### 2. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini harus diperhatikan oleh staf pikiran mengendurkan kerja otot dan menenangkan indra. Ini adalah refleksi. Ini bisa dilakukan selama 15-20 menit. Meditasi biasanya dilakukan di ruangan khusus. Karyawan Muslim biasanya melakukannya setelah sholat Dhuhur. Melalui doa dan dzikir kepada Allah.

#### 3. Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui instruksi medis. Melalui manual dokter, psikiater, dan psikolog diharapkan terampil menghilangkan stres.

#### 4. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum stres terjadi. Dalam hal ini, karyawan melakukan pengecekan secara berkala untuk jangka waktu tertentu kesehatan, relaksasi otot, pengaturan nutrisi dan olahraga teratur.

### 2.1.9 Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Harapan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja adalah setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan ini kapan saja. Karyawan perlu memiliki rasa urgensi yang baik untuk menyelesaikan sesuatu. Menurut Kreitner dalam Dimas Bagaskara Cendhika (2016:03), gairah ini merupakan proses psikologis yang memperkuat dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata 'tindakan', yang dapat dijelaskan untuk waktu yang lama untuk memotivasi, memotivasi, memotivasi seseorang (kelompok) untuk bertindak (melakukan sesuatu). Menurut Siagia (2004:287), Pepi Mulita Sari (2015:02) berpendapat bahwa karyawan mau atau mau bekerja semaksimal mungkin karena kebersihan mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Mohini (2013: 147), ada 2 metode yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan:

## Metode langsung

Metode langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung, jelas, tegas kepada para karyawan baik berupa materi maupun non materi untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

### 1. Metode tidak langsung

Metode tidak langsung mendorong pekerja seperti pasokan tidak langsung, lingkungan kerja yang bersih, tempat duduk yang bagus dan empuk, mesin-mesin dan layout yang bagus dan udara nyaman. Bekerja lebih cepat dan lebih baik adalah titik awal produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, ada tren hubungan langsung antara produktivitas tinggi dan semangat kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2013: 94), nafsu adalah keinginan dan komitmen untuk berdisiplin agar dapat melaksanakan pekerjaan seseorang dengan baik dan mencapai hasil yang setinggi-tingginya. Gairah ini akan memotivasi seseorang untuk bekerja dan berkreasi dalam pekerjaannya. Gejala penurunan ketertiban kerja dapat dilihat sebagai berikut: produktivitas rendah, pengangguran, turnover tinggi, tingkat kerugian, kekhawatiran yang meluas, tuntutan yang sering dan pemogokan.

Sedangkan menurut Sastrohadivirion (2002:285), cara yang paling baik secara umum adalah apa yang dapat dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawan sebagai berikut:

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
4. Sarana penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa
5. setia kawan antara tenaga kerja maupun perusahaan.
6. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.

### **2.1.10 Indikator Motivasi Kerja Karyawan**

Menurut hasibuan (2014:99) dalam Andita Puspitasari (2018: 01) mengatakan bahwa keinginan untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan bersatu dengan segala upaya untuk dipuaskan disediakan oleh kekuatan motivasi yang memotivasi pekerjaan orang tersebut. Menurut Andita Suwatno (2011: 177) dalam Andita Puspitasari (2018: 01), indikator motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisik berhubungan dengan makan, minum, perlindungan fisik, pernapasan, kebutuhan seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat yang paling rendah atau disebut juga dengan kebutuhan dasar.
2. Kebutuhan akan rasa aman, yaitu rasa terlindung dari ancaman, ancaman, perselisihan dan lingkungan, diperlukan tidak hanya dalam arti fisik, tetapi juga mental, psikologis, dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, memiliki, berinteraksi dan mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan untuk menghargai diri sendiri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengenal diri sendiri, yaitu kemampuan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, potensi diri, penggunaan ide, evaluasi dan kritik terhadap sesuatu.

### **2.1.11 Menurunnya Motivasi Kerja**

Motivasi kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat dikurangi. Selalu ada indikasi kemerosotan moralada dan dapat dilakukan secara umum. Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2008), pedoman tersebut antara lain:

- a. Produktivitas rendah

Penurunan produksi mungkin karena kemalasan, urgensi bekerja dan sebagainya. Kalau ada penurunan produksi, ini dia artinya, keinginan untuk bekerja dalam suatu organisasi sudah berkurang.

b. Derajat kepunahan atau kepunahan

Secara umum, moral karyawan terpengaruh ketika menurun malas bekerja bukan soal kompensasi atau gaji dihapus saat tidak berfungsi. Dia bisa melakukan itu mengarah pada penggunaan waktu luang untuk menghasilkan banyak uang meskipun sementara.

c. Perputaran tenaga kerja atau pergantian senior

Peningkatan turnover karyawan, terutama dalam kaitannya dengan turnover karyawan mengalami ketidakpuasan atau ketidaknyamanan di tempat kerja mereka bahkan memutuskan untuk mencari pekerjaan lain lebih nyaman untuk tujuan damai di tempat kerja. Manajer diperlukan memperhatikan gejala-gejala tersebut.

d. Peningkatan tingkat kerusakan

Peningkatan tingkat kerusakan menunjukkan ini berkurangnya perhatian terhadap pekerjaan. Bisa juga ada ketidakpedulian di tempat kerja dan sebagainya. Dengan peningkatan tingkat kerusakan indikator yang sangat kuat bahwa permintaan akan pekerjaan telah menurun.

e. Kekhawatiran ada di mana-mana

Kekhawatiran ini dapat berupa ketidaknyamanan di tempat kerja, keluhan dan sebagainya. Mengganggu kenyamanan staf Organisasi akan terus melakukan tindakan yang dapat merugikan dirinya sendiri.

f. Persyaratan yang sering

Keinginan adalah penyebab kebencian beberapa situasi akan memberi Anda keberanian untuk mengajukan klaim. Organisasi menyadari tuntutan kolektif karyawan.

g. Pukul

Pemogokan adalah sumber ketidakpuasan, ketidaknyamanan, dan sebagainya. Jika ini terus berlanjut, itu akan menyebabkan pemogokan.

### **2.1.12 Penelitian Terdahulu**

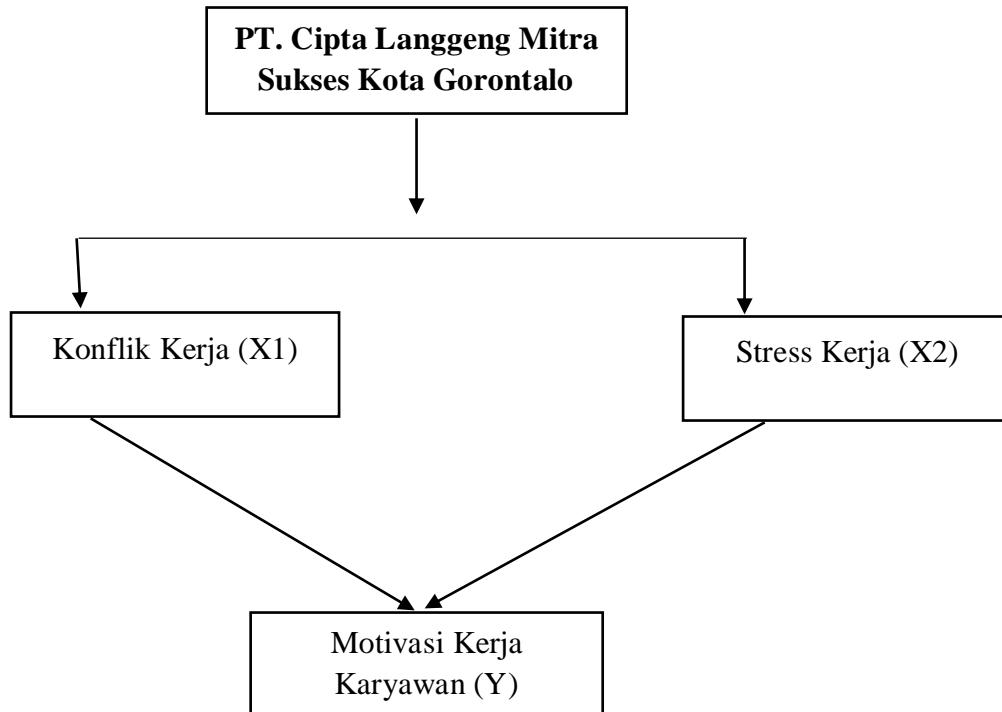
1. Dimas Bagaskara Cendhikia, (2016) dengan judul Konflik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (PT. Telecommunications Indonesia, Tbk Witel South Java). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan konflik kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Menganalisis dan menjelaskan dampak konflik kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan menjelaskan dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan menjelaskan dampak konflik kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan menjelaskan dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan, analisis pekerjaan menganalisis dan menjelaskan. Jenis pencarian yang digunakan adalah pencarian deskripti (penelitian eksplanatori) dengan pendekatan kuantitatif. Ada 58 karyawan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil investigasi jalan ditemukan variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan penting untuk motivasi karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh yang merugikan dan penting terhadap motivasi kerja karyawan. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menekankan pekerjaan tersebut berdampak negatif dan signifikan terhadap pekerjaan karyawan. Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah 0,817 artinya variabel yang diteliti memiliki hubungan konstruksi sebesar 81,7%. Sisanya 18,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.
2. Pepi Mulita Sari, (2015) dengan Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Karyawan Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menjelaskan pengaruh variabel konflik, stres kerja terhadap motivasi, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan dampak konflik, stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan

explanatory research atau penelitian eksplanatori. Sampel yang digunakan adalah 64 karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Tuban, diambil dengan menggunakan sampel umum. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalan. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi dengan nilai  $0,003 = 0,05$  sebagian berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja dengan nilai kerja  $0,000 = 0,05$  berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian menemukan bahwa stimulus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $0,000 = 0,05$ . Hasil penelitian menemukan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $0,000 = 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig  $0,000 = 0,05$ .

3. Rafika Ayu Perwitasari, (2017) dengan Dampak Sengketa Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (PT. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk kualitas kerja yang terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh variabel konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja karyawan. Jenis pencarian yang digunakan adalah pencarian deskriptif. Lokasi PT. Jawa Bali Silsilah Departemen Silsilah Gresik, Yunani, Jalan Harun Tohir menduduki peringkat 1. Survei tersebut melibatkan 393 karyawan PT. Dinas Generasi Gresik Generasi Jawa-Bali. Sampel yang digunakan adalah 80 karyawan PT. Generasi Jawa Bali Grecian Manufacturing Unit, dengan sampel yang diambil dari parts di PT. Produksi Jawa Bali dan metode proportional random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah statistik Deskriptif dan analisis jalan menggunakan SPSS Statistics 23.0 for Windows.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.3 Hipotesis

1. Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo
2. Konflik Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo
3. Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran seperti pembahasan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa objek penelitian adalah Konflik Kerja (X1), dan Stress Kerja (X2) terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Yang Digunakan**

Dalam melakukan penelitian penulis memilih jenis data kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis mengumpulkan data-data berupa jumlah setiap bagian yang ada. Hal ini untuk memudahkan penulis dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan untuk penyebaran kuesioner.

##### **3.2.2 Operasional Variabel Penelitian**

Penelitian ini ada dua jenis variabel yang digunakan penulis :

1. Variabel independent (bebas) yaitu variabel Konflik Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2)
2. Variabel dependent (terikat) yaitu Motivasi kerja Pegawai (Y)

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian**

<b>VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>SKALA</b>
Konflik Kerja (X1)  Mangkunegara 2013:156	1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan 2. Ketergantungan dengan pelaksanaan tugas 3. Perbedaan persepsi 4. Sikap dan bicaranya tidak dijaga 5. Perselisihan dengan rekan kerja	Ordinal
Stress Kerja (X2)  Mangkunegara 2009:157	1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat 2. Tekanan atau desakan waktu 3. Iklim kerja yang mendesak 4. Kualitas pengawasan kerja yang rendah 5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab	Ordinal

Motivasi Kerja Karyawan (Y)  Suwatno 2011:177	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Ordinal
---	--	---------

Sumber : jurnal Andita Puspita Sari, 2018

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Independen Konflik Kerja (X1), dan Stress Kerja (X2). Serta variabel Dependent Motivasi Kerja Karyawan (Y) yang akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*)
2. Jawaban setiap item instrument yang digunakan skala likert mempunyai grade dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan, setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**

**Daftar Pilihan Dan Bobot Kuesioner**

<b>PILIHAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	<b>5</b>
Setuju / Sering (positif)	<b>4</b>
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	<b>3</b>
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	<b>2</b>
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	<b>1</b>

### 3.2.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan semua nilai baik perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas menurut Arikunto (2010:42). Populasi sasaran yang di pilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo sebanyak 57 orang. Berhubung karena populasi hanya 57 orang dan penulis mampu untuk memberikan angket kepada seluruh responden, maka penulis memakai metode sensus dengan mengambil seluruh populasi yang ada. Dengan demikian maka penulis tidak perlu menarik sampel. Adapun klasifikasi responden berdasarkan bidang dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Klasifikasi Responden**

No	Bidang	jumlah
1	Kepala kantor	1
2	Manager	1
3	Administrasi	7
4	Sales	12
5	Security	3
6	Driver	17
7	Kepala Gudang	1
8	Gudang	15
	Jumlah	57

### **3.2.4 Jenis dan Sumber Data**

Untuk kepentingan data penelitian ini , jenis dan sumber data ada 2 yaitu :

#### **1. Jenis Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Data Kuantitatif yaitu data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data Kualitatif yaitu data yang bukan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden
- 2) Data Sekunder yaitu data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, jurnal, artikel dan tulisan karya ilmiah.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung ke lapangan dan mencatat apa saja yang penting dalam menangani objek yang akan diteliti.
2. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data berupa keterangan-keterangan dan informasi yang bisa diinterview.

3. Kuesioner, merupakan daftar pernyataan atau pertanyaan struktur yang di tujuhan para karyawan tempat peneliti melakukan penelitian.
4. Dokumentasi, merupakan penulis melakukan pengamatan pada dokumen-dokumen maupun kearsipan yang dianggap penting yang menyankut prestasi kerja dan budaya organisasi.

### 3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.2.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan mengkoleraskan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Menurut Sugiono, (2007:106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggipula untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefesien korelasi antara penagruh X dan pengaruh Y, dua pengubah yang di korelasikan

X = Variabel independent (variabel bebas)

Y = Variabel dependent (variabel terikat)

N = Banyaknya sampel

R = Koefisien korelasi

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) di atas, selanjutnya reabilitas masing-masing item diuji dengan menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

Selain itu, skor korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil komputasi diubah menjadi nilai t siswa dan dibandingkan dengan t tabel pada tingkat kebebasan memilih (n-2). Jika nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan besarnya nilai tabel maka soal tersebut dikatakan benar. Jika t lebih kecil atau sama dengan t, maka soal dinyatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya korelasi dengan menjelaskan koefisien-koefisien hubungan seperti terlihat pada tabel di **bawah ini**:

**Tabel 3.4 : Interpretasi Koefisien Korelasi**

R	Korelasi
0,000-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat kuat

Sumber :Guilford dalam Riduwan (2004)

### 3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten atau menunjukan gejala yang sama apabila pengukuran di ulangi 2 kali atau lebih. Uji reliabilitas ini untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan, lestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap persyaratan-persyaratan yang sudah valid.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang di gunakan untuk mengetahui tingkat keandalan kuesioner adalah rumus yang digunakan adalah rumus koefisien alpha Cronbach, (Suharsimi Arikunto, 2006:191)

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

R11 = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = jumlah varian butir

$\sigma^2$  = varians total

pengambilan keputusan uji reliabilitas :

- Bila suatu variabel nilai reliabilitasnya (Alpha Cronbach) > 0,6 dikatakan reliabel.
- Bila suatu variabel nilai reliabilitasnya (Alpha Cronbach) < 0,6 dikatakan tidak reliabel.

### 3.2.7 Transformasi Data Ordinal ke Interval

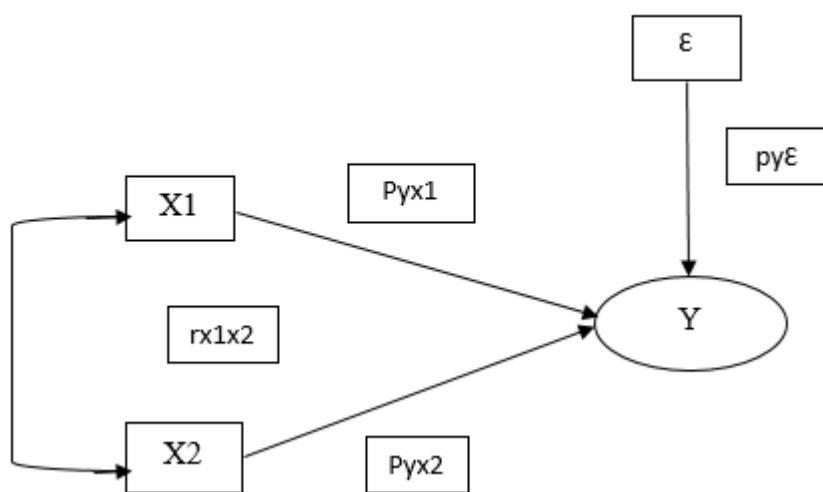
Kuesioner responden akan diterjemahkan untuk mengukur variabel-variabel tersebut. Data yang dikumpulkan adalah data dalam skala normal. Sementara itu, data skala menengah diperlukan untuk meneliti penelitian ini. Metode konversi data nilai skala asli menjadi jarak adalah metode continuous distance (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Hitung frekuensi ( $f$ ) masing-masing skor responden.
- b. Bagilah jumlah  $F$  (frekuensi) dengan jumlah  $n$  sampel dan hitung bagiannya
- c. Jumlahkan rasio untuk setiap responden secara teratur dan tentukan bagian agregatnya
- d. Rasio akumulasi diyakini mengikuti distribusi normal normal. Kemudian hitung nilai  $Z$  sesuai dengan jumlah

- e. Tentukan nilai dan kerapatan menggunakan Tabel 4 dari nilai Z yang diketahui (Y membentuk kurva normal Z)
- f. Hitung SV untuk setiap varian.

### 3.2.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis jalur sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Struktur Path Analisis**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = Pyx1 + Pyx2 + PY\epsilon$$

Di mana :

X1 : Konflik Kerja

X2 : Stress Kerja

Y : Motivasi Kerja Karyawan

ε : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang

dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analisys) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1, dan X2 tetapi ada variabel epsilon ( $\varepsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.9 Pengujian Hipotesis

### 3.2.10

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analisys sesuai dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktual, yaitu :

$$Y = Pyx1 + Pyx2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X1, X2, dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur Pyxi ( $i = 1, 2, 3$ , dan 4)
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $Py\epsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Analisis data menggunakan alat bantu SPSS versi 25

### 3.2.11 Jadwal Penelitian

Adapun rencana penelitian yang akan dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

### Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

No	Uraian	Bulan Feb 2021				Bulan Mar. 2021			
		Minggu Ke				Minggu Ke			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV

1.	Konsultasi Judul Proposal								
2.	Penyusunan Proposal & Pembimbingan								
3.	Ujian Proposal								
4.	Perbaikan Proposal								
<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Bulan Agust 2021</b>				<b>Bulan Sept2021</b>			
		<b>Minggu Ke</b>				<b>Minggu Ke</b>			
		<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>
1	Penyebaran Quisioner								
2.	Olah Data dan Penyusunan Skripsi								
3.	Bimbingan Skripsi								
4.	Ujian Skripsi								

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses bergerak di bidang distribusi bahan makanan yang terletak di Gorontalo, Indonesia. Berdiri sejak 2008. Turun temurun dari generasi ke generasi. Dirikan oleh generasi pertama yang baru datang ke Gorontalo. Nama asal UD. Gunawan dan berkembang menjadi UD Cipta Langgeng hingga akhirnya menjadi PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses. Perusahaan distributor yg maju mulai dari segi pelayanan sangat memuaskan ditambah dengan produk dengan kualitas terbaik.

PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses hingga saat ini pusat pelayanan distributor yang dibuka di Provinsi Gorontalo yang beralamat di Jalan Yusuf Hasiru, Kelurahan Bulotada Timur, Kecamatan Sipatana, Kota Gorontalo. Jam buka setiap hari senin sampai sabtu mulai jam 08.00 sampai 17.00 dan tutup pada saat hari libur.

##### **4.1.2 Visi dan Misi**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka PT.Cipta Langgeng Mitra Sukses menetapkan Visi dan Misi Usaha sebagai berikut :

Visi PT. Cipta Langgeng Mitra Langgeng :

“Sebagai mitra dan solusi bagi masyarakat dengan memberikan pelayanan atas kebutuhan dalam hal sebagai distributor bahan pokok terdepan”.

Misi PT.Cipta Langgeng Mitra Sukses :

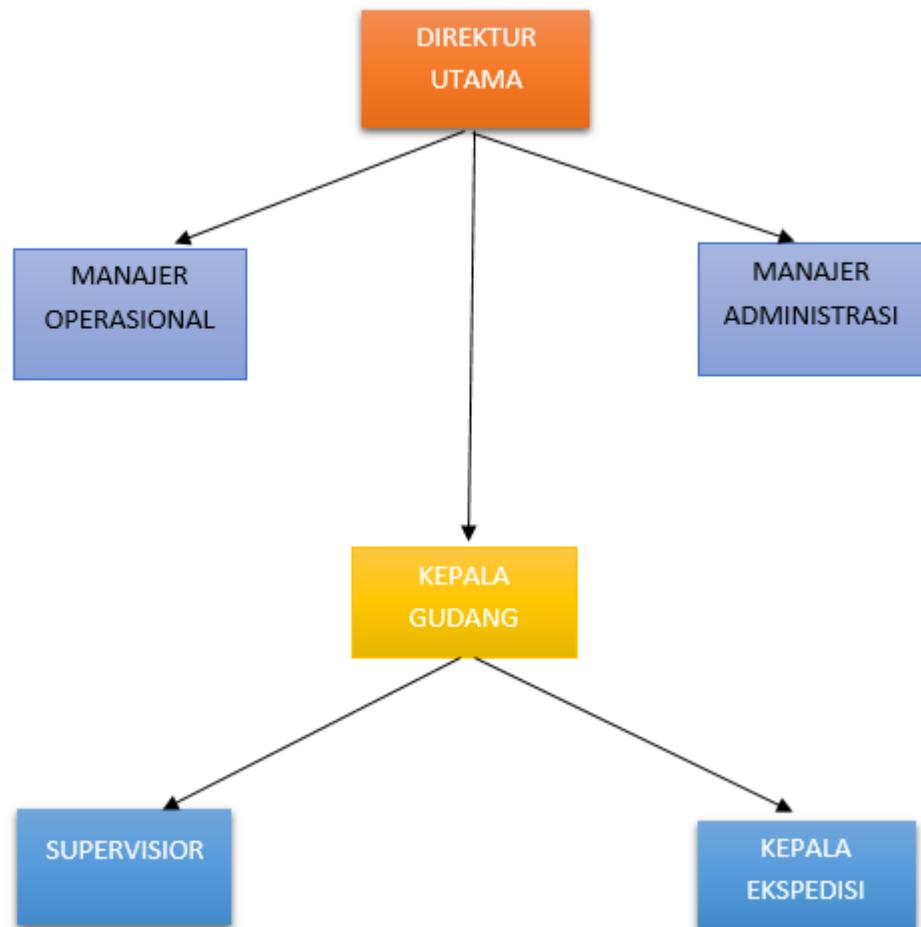
1. Memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas demi kepuasan konsumen
2. Menerapkan akhlak yang baik senyum, salam, sapa, sopan, dan santun demi kenyamanan konsumen
3. Menjalin hubungan yang baik kepada konsumen maupun kepada seluruh karyawan demi kemajuan bersama.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

Dalam rangka mendukung mekanisme kerja dan tata kelola perusahaan PT.

Cipta Langgeng Mitra Sukses maka dibentuk struktur organisasi sebagai berikut :

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**



#### 4.1.4 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 57 responden yang berhasil dijadikan sampel pada konsumen PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi : jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

##### 1. Jenis kelamin

Jenis kelamin yang diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	20	40,0
Perempuan	37	60,0
Jumlah	57	100

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa dari keseluruhan jumlah Pegawai yakni 57 orang sekitar 20 orang atau 40.0% di dominasi oleh Pegawai laki-laki dan sekitar 37 orang atau 60.0 % adalah Pegawai Perempuan.

## 2. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat usia responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
15 – 24 Tahun	10	21,3
25 – 34 Tahun	25	36,0
35 – 44 Tahun	15	33,3
45 Tahun ke Atas	7	9,3
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa jumlah pengunjung PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses yang umurnya 15-24 tahun yaitu 10 orang atau sekitar 21.3%, jumlah pengunjung PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses yang umurnya 25-34 tahun sebanyak 25 orang atau 36.0%, jumlah pengunjung PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses yang umurnya 35-44 tahun sebanyak 15 orang atau 21.3%, dan jumlah pengunjung PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses yang umurnya di atas 45 tahun sebanyak 7 orang atau 9.3%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan PT.Cipta Langgeng Mitra Sukses terbanyak adalah yang memiliki tingkat umur 25-34 tahun.

### 3. Pekerjaan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jenis pekerjaan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Bersadarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	Strata Dua (S-2)	5	6.1 %
2.	Strata Satu (S-1)	40	71.2 %
3.	SMA/Sederajat	12	22.7 %
Total Responden		57	100%

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa dari 57 orang, yang memiliki Pendidikan S-2 atau Strata Dua berjumlah 5 orang atau 6.1%, Pegawai yang berpendidikan S-1 atau Strata Satu berjumlah 40 orang atau 71.2%, Pegawai yang memiliki pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 12 orang atau 22.7%.

#### 4.1.5 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan keputusan memilih. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor sangat tinggi :  $5 \times 1 \times 57 = 285$

Bobot Jumlah skor sangat rendah:  $1 \times 1 \times 57 = 57$

$$\text{Rentang Skala : } \frac{285-57}{5} = 46$$

**Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor**

<b>Rentang Skor</b>	<b>Kriteria</b>
57 – 103	Sangat Rendah
104 – 150	Rendah
151 – 197	Sedang
198 – 244	Tinggi
245– 285	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 57 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Konflik Kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel konflik kerja (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Konflik Kerja (X1)**

Bobot	Item														
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5		
	F	Skor	%												
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	5,26	3	6	5,26	3	6	5,26	3	6	5,26	0	0	0
3	26	78	45,6	26	78	45,6	28	84	49,1	28	84	49,1	31	93	54,4
4	21	84	36,8	21	84	36,8	20	80	35,1	20	80	35,1	20	80	35,1
5	7	35	12,3	7	35	12,3	6	30	10,5	6	30	10,5	6	30	10,5
$\Sigma$	57	203	100	57	203	100	57	200	100	57	200	100	57	203	100
Kategori	tinggi														

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa konflik kerja (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1.1 berada pada **kategori tinggi** dengan nilai skor 203, responden yang menjawab item pertanyaan X1.2 berada pada **kategori tinggi** dengan nilai skor 203, responden yang menjawab item pertanyaan X1.3 berada pada **kategori tinggi** dengan nilai skor 200, responden yang menjawab item pertanyaan X1.4 berada pada **kategori tinggi** dengan nilai skor 200, responden yang menjawab item pertanyaan X1.5 berada pada **kategori tinggi** dengan nilai skor 203.

## 2. Stress Kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Stress Kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Stress Kerja (X2)**

Bobot	Item														
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5		
	F	Skor	%												
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	13	26	22,8	13	26	22,8	5	10	8,77	5	10	8,77	11	22	19,3
3	16	48	28,1	16	48	28,1	26	78	45,6	26	78	45,6	19	57	33,3
4	20	80	35,1	20	80	35,1	19	76	33,3	19	76	33,3	15	60	26,3
5	8	40	14	8	40	14	7	35	12,3	7	35	12,3	12	60	21,1
$\Sigma$	57	194	100	57	194	100	57	199	100	57	199	100	57	199	100
Kategori	Sedang			Sedang			Tinggi			Tinggi			tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa stress kerja (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2.1 berada pada **kategori sedang** dengan nilai skor 194, responden yang menjawab item pertanyaan X2.2 berada pada **kategori sedang** dengan nilai skor 194, responden yang menjawab item pertanyaan X2.3 berada pada **kategori tinggi** dengan nilai skor 199, responden yang menjawab item pertanyaan X2.4 berada pada **kategori tinggi** dengan nilai skor 199, responden yang menjawab item pertanyaan X2.5 berada pada **kategori tinggi** dengan nilai skor 199.

### 3. Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Bobot	Item														
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4			Y.5		
	F	Skor	%												
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	5	10	8,77	10	20	17,5	9	18	15,8	9	18	15,8	6	12	10,5
3	31	93	54,4	25	75	43,9	32	96	56,1	32	96	56,1	24	72	42,1
4	14	56	24,6	15	60	26,3	14	56	24,6	14	56	24,6	20	80	35,1
5	7	35	12,3	7	35	12,3	2	10	3,51	2	10	3,51	7	35	12,3
$\Sigma$	57	194	100	57	190	100	57	180	100	57	180	100	57	199	100
Kategori	sedang			Sedang			Rendah			Rendah			Tinggi		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y1.1 berada pada **kategori sedang** dengan nilai skor 194, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.2 berada pada **kategori sedang** dengan nilai skor 190, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.3 berada pada **kategori rendah** dengan nilai skor 180, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.4 berada pada **kategori sedang** dengan nilai skor 180, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.5 berada pada **kategori tinggi** dengan nilai skor 199.

#### 4.1.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau angket merupakan informasi utama yang sangat menunjang dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu penting untuk memeriksa kebenaran daftar kalimat yang disiapkan untuk menentukan apakah mereka dapat mengukur variabel yang akan diukur. Pengujian

eksistensi dilakukan dengan menghitung hubungan antara skor total dengan setiap daftar kalimat.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan (reliabilitas) alat ukur yang digunakan. Pengujian dapat dilakukan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha sebagai hasil uji reliabilitas. Ini adalah pengujian dari mesin pencari, dari segi kehandalan dan kehandalan dari 57 responden.

### 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X1)

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Konflik Kerja (X1)**

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
X1.1	0,843	0,260	Valid	0,000	0,815	> 0,6 = reliable
X1.2	0,843	0,260	Valid	0,000		
X1.3	0,897	0,260	Valid	0,000		
X1.4	0,897	0,260	Valid	0,000		
X1.5	0,702	0,260	Valid	0,000		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Konflik Kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{\text{Hitung}}$  untuk seluruh item  $> r_{\text{table}}$  (0,260) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,815 > 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel konflik kerja adalah valid dan reliable.

## 2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Stress Kerja (X2)

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stress Kerja (X2)**

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
X2.1	0,722	0,260	Valid	0,000	0,783	> 0,6 = reliable
X2.2	0,722	0,260	Valid	0,000		
X2.3	0,803	0,260	Valid	0,000		
X2.4	0,803	0,260	Valid	0,000		
X2.5	0,530	0,260	Valid	0,000		

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Stress Kerja (X2) menunjukan hasil yang valid, dikarenakan nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  untuk seluruh item  $> r_{tabel}$  (0,260) (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,783 > 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel stress kerja adalah reliable (dapat dipercaya).

## 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)**

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
Y1.1	0,681	0,260	Valid	0,000	0,758	> 0,6 = reliable
Y1.2	0,651	0,260	Valid	0,000		
Y1.3	0,671	0,260	Valid	0,000		

Y1.4	0,671	0,260	Valid	0,000		
Y1.5	0,579	0,260	Valid	0,000		

Sumber : Hasil Olahan data, 2021

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . 0,260 dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,758 > 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk motivasi kerja karyawan adalah valid dan reliable.

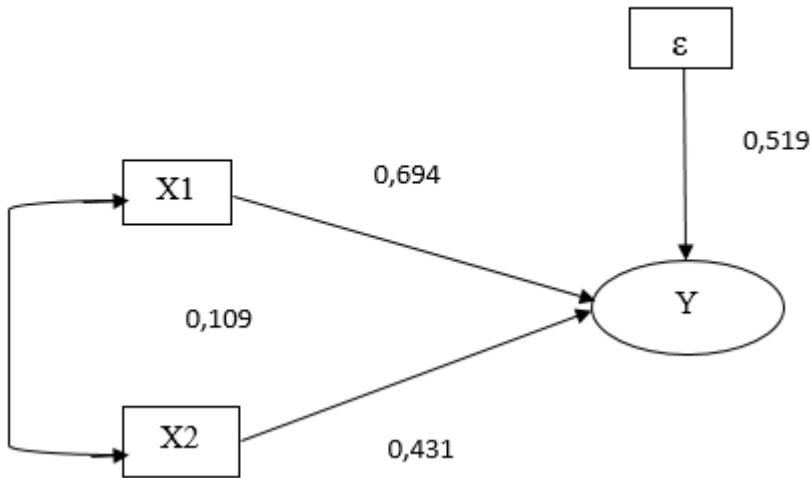
#### 4.1.7 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui konflik kerja dan stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Langgeng Kota Gorontalo, berikut akan disajikan analisis hasil statistiknya. Hasil penelitian akan menentukan apakah variabel bebas (independen) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 dan Y dapat diringkas dengan hasil pengolahan data menggunakan persamaan struktural berikut:

$$Y = 0,694X1 + 0,431X2 + 0,519\epsilon$$

Jika X1 naik 1 satuan maka Y naik 0,694, jika X2 naik 1 satuan maka Y naik 0,431.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2 Hasil Hubungan Dan Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y**

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa variabel konflik kerja memiliki pengaruh positif, dengan nilai sebesar 0,694, variabel stress kerja memiliki pengaruh positif, dengan nilai sebesar 0,431.

Sedangkan besarnya nilai R Square yang terdapat pada Tabel Model Summary adalah sebesar 0,481, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel konflik kerja (X1), dan variabel stress kerja (X2), adalah sebesar 48,1%, sementara nilai epsilon (ε) sebesar 0,519 merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini akan tetapi mempunyai pengaruh 0,519 atau 51,9%.

Hasil uji korelasi (hubungan) antara konflik kerja dan stress kerja menunjukkan hasil sebesar 0,109 atau 10,9% menunjukkan hubungan yang sangat rendah (tabel 3.4 koefisien korelasi).

**Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung Dan Pengaruh X1,Dan X2 Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi	Kontribusi Bersama ( $R^2 = yx_1x_2$ )
		Langsung	
X1	0,694	0,694	-
X2	0,431	0,431	
$\epsilon$	0,519	0,519	-
X1,X2	-	-	0,481/ 48,1%

Sumber : Hasil olahan data, 2021

#### **4.1.8 Pengujian Hipotesis**

##### **1. Konflik Kerja (X1) Dan Stress Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Hasil uji  $F_{hitung}$  menunjukkan hasil sebesar 25.048 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,17 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dibanding  $F_{tabel}$  ( $25,048 > 3,17$ ) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95 %, secara statistik variabel konflik kerja dan stress kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi hipotesis **diterima**.

##### **2. Konflik Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Hasil olahan data diperoleh bahwa konflik kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,05 > 0,000$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa konflik kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).

**Diterima.**

### **3. Stress Kerja ( $X_2$ ) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Hasil olahan data diperoleh bahwa stress kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,09, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,05 > 0,09$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa stress kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). **Diterima.**

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Konflik Kerja ( $X_1$ ) Dan Stress Kerja ( $X_2$ ) Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Temuan penelitian yang dilakukan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan oleh variabel konflik kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$  terhadap Motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) di Kota Gorontalo. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan stress kerja memiliki peran besar dalam

memberikan motivasi kerja karyawan di PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo.

Oleh karena itu, peran konflik kerja dan stress kerja sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan yang terjadi di PT. Cipta Langgeng Mitra sukses. Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses harus ada perhatian dan perbaikan terhadap kekurangan-kekurangan seperti lebih perduli dan membina karyawannya agar dapat bekerja lebih produktif, efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta yang terjadi pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses di Kota Gorontalo, dimana motivasi kerja karyawan sangat penting dalam suatu peningkatan kerja para karyawan di PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo. Sedangkan Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Dimas Bagaskara Cendhikia, (2016) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telkomunikasi Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan).

Harapan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja adalah setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas setiap waktu. Motivasi yang baik harus ada pada karyawan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Motivasi kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi. Menurut Hasibuan

(2013:94), motivasi kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. motivasi kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya motivasi kerja dapat dilihat dari : rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

#### **4.2.2 Konflik Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 57 responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel konflik kerja (X1) terhadap Motivasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dimana konflik kerja memiliki nilai yang lebih besar dibanding dengan variabel lainnya, yang disebabkan antara lain kordinasi kerja tidak dilakukan sama sekali dan selalu ketergantungan dalam menyelesaikan tugas.

Rafika Ayu Perwitasari, (2017) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (studi pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik). Penelitian ini memiliki latar belakang bagaimana konflik kerja dan stress kerja dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan untuk menghasilkan kerja yang maksimal.

#### **4.2.3 Stress Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 57 responden menunjukan bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dimana secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel stress kerja (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel stress kerja memiliki Nilai yang lebih rendah dibanding dengan variabel konflik kerja dimana hal ini menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dan penuh dengan tekanan dalam melaksanakan tugas.

Oleh karena itu, dengan adanya seperti itu pihak perusahaan harus memperhatikan lebih karyawannya dengan cara memotivasi atau dengan memberikan bonus sesuai dengan pekerjaan yang di berikan, guna untuk meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja, dan tidak ada lagi beban kerja yang dirasakan berat oleh setiap karyawan. seperti yang dikatakan Handoko (2012), Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja.

Dimas Bagaskara Cendhikia, (2016) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telkomunikasi Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran konflik kerja, stres kerja, motivasi kerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan konflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo
2. Secara parsial konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo
3. Secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo agar tetap meningkatkan motivasi kerja karyawan maka harus memperhatikan kedua sub variabel tersebut yaitu konflik kerja dan stress kerja.
2. Disarankan bahwa perusahaan hendaknya lebih tegas dalam penegakan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, hal ini dimaksudkan untuk lebih mengurangi tingkat konflik dan stress kerja terhadap motivasi

kerja para karyawan serta meminimalkan pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang motivasi kerja karyawan, Selain itu, diharapkan juga dengan meneliti variabel lain seperti variabel kompetensi. Menurut Sudarmanto,(2014:46) bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. (2010:42). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta: Edisi Revisi V.

Arikunto, Suharsimi.2006. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : Bumi Aksara.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

\_\_\_\_\_, 2013, Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Cendhikia, D. B. (2016). pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan pada karyawan PT. telekomunikasi Indonesia . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 35 No. 2.

\_\_\_\_\_. (2016). pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan pada karyawan PT. telekomunikasi Indonesia . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 35 No. 2.

Erni TrisKurniawan, Sule dan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Prenada Media Jakarta

Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE

Mangkunegara, Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

\_\_\_\_\_, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-2, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Perwitasari, R. A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. Kebangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 48 No.1.

\_\_\_\_\_. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. Kebangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 48 No.1.

Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

\_\_\_\_\_. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

\_\_\_\_\_, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo.

Sugiono. (2007:106). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung,: Alfabeta.

Wahjono, Senot Imam, 2010. “Perilaku Organisasi”. Graha Ilmu, Yogyakarta

**Lampiran 1 :****Kuisisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **"Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo"**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

Aiva Tri Larastiva Lasahido

## KUISIONER PENELITIAN

### A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

#### 1. Data Responden

##### Indentitas Responden

###### a. Jenis Kelamin

Pria :

Wanita :

###### b. Usia :

###### c. Pendidikan Terakhir :

SD :  Strata 1 :

SMP :  Strata 2 :

SMA/Sederajat :  Strata 3 :

#### 2. Petunjuk pengisian Kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

### Keterangan

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-Kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

**DAFTAR PERNYATAAN KUISIONER****A. Pernyataan untuk Variabel Konflik Kerja (X1):**

1. PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses koordinasi kerja yang tidak dilakukan sama sekali
  - a. Selalu dilakukan koordinasi kerja
  - b. Sering dilakukan koordinasi kerja
  - c. Kadang-kadang dilakukan koordinasi kerja
  - d. Jarang dilakukan koordinasi kerja
  - e. Tidak pernah dilakukan koordinasi kerja
2. PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses ketergantungan dengan pelaksanaan tugas
  - a. Selalu tergantung dengan pelaksanaan tugas
  - b. Sering tergantung dengan pelaksanaan tugas
  - c. Kadang-kadang tergantung dengan pelaksanaan tugas
  - d. Jarang tergantung dengan pelaksanaan tugas
  - e. Tidak pernah tergantung dengan pelaksanaan tugas
3. Perbedaan Persepsi Karyawan Pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses
  - a. Selalu perbedaan persepsi
  - b. Sering perbedaan persepsi
  - c. Kadang-kadang perbedaan persepsi
  - d. Jarang perbedaan persepsi
  - e. Tidak pernah perbedaan persepsi

4. Sikap dan bicara karyawan pada PT Cipta Langgeng Mitra Sukses tidak terjaga
  - a. Selalu sikap dan bicaranya terjaga
  - b. Sering sikap dan bicaranya terjaga
  - c. Kadang-kadang sikap dan bicaranya terjaga
  - d. Jarang sikap dan bicaranya terjaga
  - e. Tidak pernah sikap dan bicaranya terjaga
5. Perselisihan dengan karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses
  - a. Selalu perselisihan dengan rekan kerja
  - b. Sering perselisihan dengan rekan kerja
  - c. Kadang-kadang perselisihan dengan rekan kerja
  - d. Jarang perselisihan dengan rekan kerja
  - e. Tidak pernah perselisihan dengan rekan kerja

**B. Pernyataan untuk Variabel Stress Kerja (X2):**

1. Karyawan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses beban kerja yang di rasakan terlalu berat
  - a. Selalu dirasakan terlalu berat
  - b. Sering dirasakan terlalu berat
  - c. Kadang-kadang dirasakan terlalu berat
  - d. Jarang dirasakan terlalu berat
  - e. Tidak pernah dirasakan terlalu berat
2. Karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses penuh tekanan atau desakan

- a. Selalu penuh dengan tekanan
- b. Sering penuh dengan tekanan
- c. Kadang-kadang penuh dengan tekanan
- d. Jarang penuh dengan tekanan
- e. Tidak pernah penuh dengan tekanan

3. Iklim kerja karyawan mendesak pada PT. Cipta Langgeng Mitra sukses

- a. Selalu Iklim kerja karyawan mendesak
- b. Sering Iklim kerja karyawan mendesak
- c. Kadang-kadang Iklim kerja karyawan mendesak
- d. Jarang Iklim kerja karyawan mendesak
- e. Tidak pernah Iklim kerja karyawan mendesak

4. Kualitas pengawasan kerja rendah pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses

- a. Selalu Kualitas pengawasan kerja rendah
- b. Sering Kualitas pengawasan kerja rendah
- c. Kadang-kadang Kualitas pengawasan kerja rendah
- d. Jarang Kualitas pengawasan kerja rendah
- e. Tidak pernah Kualitas pengawasan kerja rendah

5. Otoritas kerja karyawan tidak memadai pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses

- a. Selalu otoritas karyawan tidak memadai
- b. Sering otoritas karyawan tidak memadai
- c. Kadang-kadang otoritas karyawan tidak memadai
- d. Jarang otoritas karyawan tidak memadai

- e. Tidak pernah otoritas karyawan tidak memadai

**C. Pernyataan untuk Variabel Motivasi Kerja karyawan (Y):**

1. Kebutuhan fisik pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Terjaga
  - a. Selalu kebutuhan fisik terjaga
  - b. Sering kebutuhan fisik terjaga
  - c. Kadang-kadang kebutuhan fisik terjaga
  - d. Jarang kebutuhan fisik terjaga
  - e. Tidak pernah kebutuhan fisik terjaga
2. Perlindungan kerja karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses aman dan terjaga
  - a. Selalu aman dan terjaga
  - b. Sering aman dan terjaga
  - c. Kadang-kadang aman dan terjaga
  - d. Jarang aman dan terjaga
  - e. Tidak pernah aman dan terjaga
3. Kebutuhan sosial karyawan pada PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Terjaga antar rekan kerja
  - a. Selalu terjaga dengan rekan kerja
  - b. Sering terjaga dengan rekan kerja
  - c. Kadang-kadang terjaga dengan rekan kerja
  - d. Jarang terjaga dengan rekan kerja
  - e. Tidak pernah terjaga dengan rekan kerja

4. Karyawan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Saling Menghormati
  - a. Selalu saling menghormati
  - b. Sering saling menghormati
  - c. Kadang-kadang saling menghormati
  - d. Jarang saling menghormati
  - e. Tidak pernah saling menghormati
5. Kemampuan kerja karyawan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses baik dan kreatif
  - a. Selalu baik dan kreatif
  - b. Sering baik dan kreatif
  - c. Kadang-kadang baik dan kreatif
  - d. Jarang baik dan kreatif
  - e. Tidak pernah baik dan kreatif

## Lampiran 2 Data Ordinal Dan Interval

**Data Ordinal Variabel Konflik Kerja (X1)**

No Res.	Konflik Kerja (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	4	4	3	21
2	4	4	3	3	3	17
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	4	16
5	3	3	4	4	4	18
6	4	4	3	3	3	17
7	3	3	3	3	3	15
8	4	4	3	3	3	17
9	3	3	4	4	4	18
10	4	4	3	3	3	17
11	4	4	4	4	3	19
12	3	3	4	4	4	18
13	4	4	3	3	3	17
14	4	4	4	4	3	19
15	5	5	5	5	5	25
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	4	16
18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	4	4	3	19
20	3	3	3	3	4	16
21	3	3	3	3	4	16
22	4	4	3	3	4	18
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	4	4	3	17
25	5	5	5	5	5	25
26	3	3	2	2	3	13
27	3	3	4	4	4	18
28	4	4	4	4	4	20
29	2	2	3	3	3	13
30	4	4	3	3	3	17
31	4	4	4	4	3	19
32	3	3	4	4	4	18
33	4	4	3	3	3	17
34	4	4	4	4	3	19
35	5	5	5	5	5	25
36	3	3	3	3	3	15

**Data Interval Variabel Konflik Kerja(X1)**

**Succesive  
Interval**

<b>x1.1</b>	<b>x1.2</b>	<b>x1.3</b>	<b>x1.4</b>	<b>x1.5</b>	<b>Total</b>
4.697	4.697	3.652	3.652	1.000	17.698
3.572	3.572	2.453	2.453	1.000	13.049
3.572	3.572	3.652	3.652	2.340	16.788
2.402	2.402	2.453	2.453	2.340	12.050
2.402	2.402	3.652	3.652	2.340	14.449
3.572	3.572	2.453	2.453	1.000	13.049
2.402	2.402	2.453	2.453	1.000	10.710
3.572	3.572	2.453	2.453	1.000	13.049
2.402	2.402	3.652	3.652	2.340	14.449
3.572	3.572	2.453	2.453	1.000	13.049
3.572	3.572	2.453	2.453	1.000	10.710
3.572	3.572	2.453	2.453	1.000	13.049
2.402	2.402	3.652	3.652	2.340	14.449
3.572	3.572	2.453	2.453	1.000	13.049
3.572	3.572	3.652	3.652	1.000	15.448
2.402	2.402	3.652	3.652	2.340	14.449
3.572	3.572	2.453	2.453	1.000	13.049
3.572	3.572	3.652	3.652	1.000	15.448
4.697	4.697	4.772	4.772	3.460	22.397
2.402	2.402	2.453	2.453	1.000	10.710
2.402	2.402	2.453	2.453	2.340	12.050
2.402	2.402	2.453	2.453	1.000	10.710
3.572	3.572	3.652	3.652	1.000	15.448
2.402	2.402	2.453	2.453	2.340	12.050
2.402	2.402	2.453	2.453	2.340	12.050
3.572	3.572	2.453	2.453	2.340	14.389
2.402	2.402	2.453	2.453	1.000	10.710
2.402	2.402	3.652	3.652	1.000	13.109
4.697	4.697	4.772	4.772	3.460	22.397
2.402	2.402	1.000	1.000	1.000	7.805
2.402	2.402	3.652	3.652	2.340	14.449
3.572	3.572	3.652	3.652	2.340	16.788
1.000	1.000	2.453	2.453	1.000	7.905
3.572	3.572	2.453	2.453	1.000	13.049
3.572	3.572	3.652	3.652	1.000	15.448
2.402	2.402	3.652	3.652	2.340	14.449
3.572	3.572	2.453	2.453	1.000	13.049
3.572	3.572	3.652	3.652	1.000	15.448
4.697	4.697	4.772	4.772	3.460	22.397
2.402	2.402	2.453	2.453	1.000	10.710

37	3	3	3	3	4	16
38	3	3	3	3	3	15
39	4	4	4	4	3	19
40	3	3	3	3	4	16
41	3	3	3	3	4	16
42	4	4	3	3	4	18
43	3	3	3	3	3	15
44	3	3	4	4	3	17
45	5	5	5	5	5	25
46	3	3	2	2	3	13
47	3	3	4	4	4	18
48	4	4	4	4	4	20
49	2	2	3	3	3	13
50	4	4	3	3	3	17
51	5	5	5	5	5	25
52	3	3	2	2	3	13
53	3	3	4	4	4	18
54	4	4	4	4	4	20
55	2	2	3	3	3	13
56	4	4	3	3	3	17
57	5	5	5	5	5	25

2.402	2.402	2.453	2.453	2.340	12.050
2.402	2.402	2.453	2.453	1.000	10.710
3.572	3.572	3.652	3.652	1.000	15.448
2.402	2.402	2.453	2.453	2.340	12.050
2.402	2.402	2.453	2.453	2.340	12.050
3.572	3.572	2.453	2.453	2.340	14.389
2.402	2.402	2.453	2.453	1.000	10.710
2.402	2.402	3.652	3.652	1.000	13.109
4.697	4.697	4.772	4.772	3.460	22.397
2.402	2.402	1.000	1.000	1.000	7.805
2.402	2.402	3.652	3.652	2.340	14.449
3.572	3.572	3.652	3.652	2.340	16.788
1.000	1.000	2.453	2.453	1.000	7.905
3.572	3.572	2.453	2.453	1.000	13.049
4.697	4.697	4.772	4.772	3.460	22.397
2.402	2.402	1.000	1.000	1.000	7.805
2.402	2.402	3.652	3.652	2.340	14.449
3.572	3.572	3.652	3.652	2.340	16.788
1.000	1.000	2.453	2.453	1.000	7.905
3.572	3.572	2.453	2.453	1.000	13.049
4.697	4.697	4.772	4.772	3.460	22.397

Data Ordinal Variabel Stress Kerja (X2)

No Res.	Stress Kerja (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	3	3	3	17
2	4	4	4	4	5	21
3	3	3	4	4	3	17
4	3	3	4	4	4	18
5	4	4	3	3	3	17
6	2	2	3	3	3	13
7	4	4	2	2	3	15
8	3	3	5	5	4	20
9	4	4	3	3	5	19
10	4	4	3	3	4	18
11	2	2	4	4	5	17
12	4	4	3	3	2	16
13	4	4	2	2	4	16
14	5	5	5	5	5	25
15	3	3	3	3	3	15
16	2	2	4	4	5	17
17	5	5	3	3	3	19
18	4	4	5	5	4	22
19	4	4	4	4	2	18
20	3	3	4	4	3	17

Data Interval Variabel Stress Kerja (X2)

Successive Interval					
<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>Total</b>
2.826	2.826	2.296	2.296	2.047	12.292
2.826	2.826	3.396	3.396	3.791	16.235
1.981	1.981	3.396	3.396	2.047	12.801
1.981	1.981	3.396	3.396	2.836	13.589
2.826	2.826	2.296	2.296	2.047	12.292
1.000	1.000	2.296	2.296	2.047	8.640
2.826	2.826	1.000	1.000	2.047	9.700
1.981	1.981	4.472	4.472	2.836	15.741
2.826	2.826	2.296	2.296	3.791	14.036
2.826	2.826	2.296	2.296	2.836	13.081
1.000	1.000	3.396	3.396	3.791	12.582
2.826	2.826	2.296	2.296	1.000	11.245
2.826	2.826	1.000	1.000	2.836	10.488
3.914	3.914	4.472	4.472	3.791	20.562
1.981	1.981	2.296	2.296	2.047	10.601
1.000	1.000	3.396	3.396	3.791	12.582
3.914	3.914	2.296	2.296	2.047	14.467
2.826	2.826	4.472	4.472	2.836	17.432
2.826	2.826	3.396	3.396	1.000	13.444
1.981	1.981	3.396	3.396	2.047	12.801

21	5	5	4	4	3	21	3.914	3.914	3.396	3.396	2.047	16.666
22	2	2	3	3	5	15	1.000	1.000	2.296	2.296	3.791	10.383
23	3	3	2	2	4	14	1.981	1.981	1.000	1.000	2.836	8.797
24	5	5	5	5	5	25	3.914	3.914	4.472	4.472	3.791	20.562
25	3	3	3	3	2	14	1.981	1.981	2.296	2.296	1.000	9.554
26	3	3	4	4	4	18	1.981	1.981	3.396	3.396	2.836	13.589
27	4	4	4	4	4	20	2.826	2.826	3.396	3.396	2.836	15.280
28	2	2	3	3	3	13	1.000	1.000	2.296	2.296	2.047	8.640
29	4	4	3	3	3	17	2.826	2.826	2.296	2.296	2.047	12.292
30	2	2	3	3	2	12	1.000	1.000	2.296	2.296	1.000	7.592
31	2	2	4	4	5	17	1.000	1.000	3.396	3.396	3.791	12.582
32	4	4	3	3	2	16	2.826	2.826	2.296	2.296	1.000	11.245
33	4	4	2	2	4	16	2.826	2.826	1.000	1.000	2.836	10.488
34	5	5	5	5	5	25	3.914	3.914	4.472	4.472	3.791	20.562
35	3	3	3	3	3	15	1.981	1.981	2.296	2.296	2.047	10.601
36	2	2	4	4	5	17	1.000	1.000	3.396	3.396	3.791	12.582
37	5	5	3	3	3	19	3.914	3.914	2.296	2.296	2.047	14.467
38	4	4	5	5	4	22	2.826	2.826	4.472	4.472	2.836	17.432
39	4	4	4	4	2	18	2.826	2.826	3.396	3.396	1.000	13.444
40	3	3	4	4	3	17	1.981	1.981	3.396	3.396	2.047	12.801
41	5	5	4	4	3	21	3.914	3.914	3.396	3.396	2.047	16.666
42	2	2	3	3	5	15	1.000	1.000	2.296	2.296	3.791	10.383
43	3	3	2	2	4	14	1.981	1.981	1.000	1.000	2.836	8.797
44	5	5	5	5	5	25	3.914	3.914	4.472	4.472	3.791	20.562
45	3	3	3	3	2	14	1.981	1.981	2.296	2.296	1.000	9.554
46	3	3	4	4	4	18	1.981	1.981	3.396	3.396	2.836	13.589
47	4	4	4	4	4	20	2.826	2.826	3.396	3.396	2.836	15.280
48	2	2	3	3	3	13	1.000	1.000	2.296	2.296	2.047	8.640
49	4	4	3	3	3	17	2.826	2.826	2.296	2.296	2.047	12.292
50	2	2	3	3	2	12	1.000	1.000	2.296	2.296	1.000	7.592
51	3	3	3	3	2	14	1.981	1.981	2.296	2.296	1.000	9.554
52	3	3	4	4	4	18	1.981	1.981	3.396	3.396	2.836	13.589
53	4	4	4	4	4	20	2.826	2.826	3.396	3.396	2.836	15.280
54	2	2	3	3	3	13	1.000	1.000	2.296	2.296	2.047	8.640
55	4	4	3	3	3	17	2.826	2.826	2.296	2.296	2.047	12.292
56	2	2	3	3	2	12	1.000	1.000	2.296	2.296	1.000	7.592
57	3	3	3	3	2	14	1.981	1.981	2.296	2.296	1.000	9.554

**Data Ordinal Variabel Motivasi Kerja (Y)**

No Res.	Motivasi Kerja Karyawan (Y)					Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	5	4	4	5	23
2	4	4	3	3	4	18
3	4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	3	3	16
5	3	3	4	4	3	17
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15
8	3	4	3	3	4	17
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	3	3	4	18
11	3	3	4	4	4	18
12	4	4	4	4	3	19
13	3	3	3	3	4	16
14	4	4	3	3	4	18
15	5	5	5	5	5	25
16	3	3	4	4	3	17
17	3	2	3	3	4	15
18	3	3	3	3	3	15
19	2	3	3	3	4	15
20	3	3	3	3	3	15
21	3	4	3	3	3	16
22	3	3	2	2	4	14
23	4	2	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	15
25	5	5	2	2	5	19
26	3	2	3	3	3	14
27	2	3	3	3	3	14
28	3	4	4	4	2	17
29	3	3	2	2	2	12
30	4	2	3	3	4	16
31	3	3	4	4	4	18
32	4	4	4	4	3	19
33	3	3	3	3	4	16
34	4	4	3	3	4	18
35	5	5	5	5	5	25
36	3	3	4	4	3	17
37	3	2	3	3	4	15
38	3	3	3	3	3	15
39	2	3	3	3	4	15

**Data Interval Variabel Motivasi Kerja (Y)**

Successive Interval					
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
4.472	4.127	3.585	3.585	4.386	20.154
3.524	3.153	2.357	2.357	3.286	14.676
3.524	2.188	3.585	3.585	3.286	16.166
2.416	3.153	2.357	2.357	2.218	12.500
2.416	2.188	3.585	3.585	2.218	13.991
3.524	3.153	3.585	3.585	3.286	17.131
2.416	2.188	2.357	2.357	2.218	11.536
2.416	3.153	2.357	2.357	3.286	13.568
3.524	3.153	3.585	3.585	2.218	16.063
3.524	3.153	2.357	2.357	3.286	14.676
2.416	2.188	3.585	3.585	3.286	15.059
3.524	3.153	3.585	3.585	2.218	16.063
2.416	2.188	2.357	2.357	3.286	12.604
3.524	3.153	2.357	2.357	3.286	14.676
4.472	4.127	4.734	4.734	4.386	22.454
2.416	2.188	3.585	3.585	2.218	13.991
2.416	1.000	2.357	2.357	3.286	11.415
2.416	2.188	2.357	2.357	2.218	11.536
1.000	2.188	2.357	2.357	3.286	11.188
2.416	2.188	2.357	2.357	2.218	11.536
2.416	3.153	2.357	2.357	2.218	12.500
2.416	2.188	1.000	1.000	3.286	9.890
3.524	1.000	2.357	2.357	2.218	11.455
2.416	2.188	2.357	2.357	2.218	11.536
4.472	4.127	1.000	1.000	4.386	14.985
2.416	1.000	2.357	2.357	2.218	10.348
1.000	2.188	2.357	2.357	2.218	10.120
2.416	3.153	3.585	3.585	1.000	13.738
2.416	2.188	1.000	1.000	1.000	7.604
3.524	1.000	2.357	2.357	3.286	12.523
2.416	2.188	3.585	3.585	3.286	15.059
3.524	3.153	3.585	3.585	2.218	16.063
2.416	2.188	2.357	2.357	3.286	12.604
3.524	3.153	2.357	2.357	3.286	14.676
4.472	4.127	4.734	4.734	4.386	22.454
2.416	2.188	3.585	3.585	2.218	13.991
2.416	1.000	2.357	2.357	3.286	11.415
2.416	2.188	2.357	2.357	2.218	11.536
1.000	2.188	2.357	2.357	3.286	11.188

40	3	3	3	3	3	15	2.416	2.188	2.357	2.357	2.218	11.536
41	3	4	3	3	3	16	2.416	3.153	2.357	2.357	2.218	12.500
42	3	3	2	2	4	14	2.416	2.188	1.000	1.000	3.286	9.890
43	4	2	3	3	3	15	3.524	1.000	2.357	2.357	2.218	11.455
44	3	3	3	3	3	15	2.416	2.188	2.357	2.357	2.218	11.536
45	5	5	2	2	5	19	4.472	4.127	1.000	1.000	4.386	14.985
46	3	2	3	3	3	14	2.416	1.000	2.357	2.357	2.218	10.348
47	2	3	3	3	3	14	1.000	2.188	2.357	2.357	2.218	10.120
48	3	4	4	4	2	17	2.416	3.153	3.585	3.585	1.000	13.738
49	3	3	2	2	2	12	2.416	2.188	1.000	1.000	1.000	7.604
50	4	2	3	3	4	16	3.524	1.000	2.357	2.357	3.286	12.523
51	5	5	2	2	5	19	4.472	4.127	1.000	1.000	4.386	14.985
52	3	2	3	3	3	14	2.416	1.000	2.357	2.357	2.218	10.348
53	2	3	3	3	3	14	1.000	2.188	2.357	2.357	2.218	10.120
54	3	4	4	4	2	17	2.416	3.153	3.585	3.585	1.000	13.738
55	3	3	2	2	2	12	2.416	2.188	1.000	1.000	1.000	7.604
56	4	2	3	3	4	16	3.524	1.000	2.357	2.357	3.286	12.523
57	5	5	2	2	5	19	4.472	4.127	1.000	1.000	4.386	14.985

### Lampiran 3

#### Frequency Table :

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.3	5.3	5.3
3	26	45.6	45.6	50.9
4	21	36.8	36.8	87.7
5	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.3	5.3	5.3
3	26	45.6	45.6	50.9
4	21	36.8	36.8	87.7
5	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.3	5.3	5.3
3	28	49.1	49.1	54.4
4	20	35.1	35.1	89.5
5	6	10.5	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.3	5.3	5.3
	3	28	49.1	49.1	54.4
	4	20	35.1	35.1	89.5
	5	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	54.4	54.4	54.4
	4	20	35.1	35.1	89.5
	5	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	22.8	22.8	22.8
	3	16	28.1	28.1	50.9
	4	20	35.1	35.1	86.0
	5	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	22.8	22.8	22.8
	3	16	28.1	28.1	50.9
	4	20	35.1	35.1	86.0
	5	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.8	8.8	8.8
	3	26	45.6	45.6	54.4
	4	19	33.3	33.3	87.7
	5	7	12.3	12.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.8	8.8	8.8
	3	26	45.6	45.6	54.4
	4	19	33.3	33.3	87.7
	5	7	12.3	12.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	19.3	19.3	19.3
	3	19	33.3	33.3	52.6
	4	15	26.3	26.3	78.9
	5	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.8	8.8	8.8
	3	31	54.4	54.4	63.2
	4	14	24.6	24.6	87.7
	5	7	12.3	12.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	17.5	17.5	17.5
	3	25	43.9	43.9	61.4
	4	15	26.3	26.3	87.7
	5	7	12.3	12.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	15.8	15.8	15.8
	3	32	56.1	56.1	71.9
	4	14	24.6	24.6	96.5
	5	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	15.8	15.8	15.8
	3	32	56.1	56.1	71.9
	4	14	24.6	24.6	96.5
	5	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10.5	10.5	10.5
	3	24	42.1	42.1	52.6
	4	20	35.1	35.1	87.7
	5	7	12.3	12.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

## Lampiran 4

### UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	1.000 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	.372 <sup>**</sup>	.843 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X1.2	Pearson Correlation	1.000 <sup>**</sup>	1	.569 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	.372 <sup>**</sup>	.843 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X1.3	Pearson Correlation	.569 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	1	1.000 <sup>**</sup>	.614 <sup>**</sup>	.897 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X1.4	Pearson Correlation	.569 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>		.614 <sup>**</sup>	.897 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X1.5	Pearson Correlation	.372 <sup>**</sup>	.372 <sup>**</sup>	.614 <sup>**</sup>	.614 <sup>**</sup>	1	.702 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.000	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	.843 <sup>**</sup>	.843 <sup>**</sup>	.897 <sup>**</sup>	.897 <sup>**</sup>	.702 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

### **Reliability :**

#### **Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	6

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	1.000 <sup>**</sup>	.253	.253	.075	.722 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.058	.058	.581	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X2.2	Pearson Correlation	.722 <sup>**</sup>	1	.253	.253	.075	.722 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.058	.058	.581	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X2.3	Pearson Correlation	.253	.253	1	1.000 <sup>**</sup>	.374 <sup>**</sup>	.803 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.058	.058		.000	.004	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X2.4	Pearson Correlation	.253	.253	1.000 <sup>**</sup>		.374 <sup>**</sup>	.803 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.058	.058	.000		.004	.000
	N	57	57	57	57	57	57
X2.5	Pearson Correlation	.075	.075	.374 <sup>**</sup>	.374 <sup>**</sup>	1	.530 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.581	.581	.004	.004		.000
	N	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	.722 <sup>**</sup>	.722 <sup>**</sup>	.803 <sup>**</sup>	.803 <sup>**</sup>	.530 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Total
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability:

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	57	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.480 <sup>**</sup>	.085	.085	.558 <sup>**</sup>	.681 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.529	.529	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Y2	Pearson Correlation	.480 <sup>**</sup>	1	.136	.136	.351 <sup>**</sup>	.651 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.313	.313	.007	.000

N		57	57	57	57	57	57
Y3	Pearson Correlation	.085	.136	1	1.000 <sup>**</sup>	-.020	.671 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.529	.313		.000	.882	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Y4	Pearson Correlation	.085	.136	1.000 <sup>**</sup>	1	-.020	.671 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.529	.313	.000		.882	.000
	N	57	57	57	57	57	57
Y5	Pearson Correlation	.558 <sup>**</sup>	.351 <sup>**</sup>	-.020	-.020	1	.579 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.882	.882		.000
	N	57	57	57	57	57	57
Total	Pearson Correlation	.681 <sup>**</sup>	.651 <sup>**</sup>	.671 <sup>**</sup>	.671 <sup>**</sup>	.579 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Total
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

## Reliability :

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	6

## Lampiran 5

## KORELASI ANTAR VARIABEL X

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

## Correlations

## Lampiran 6

### HASIL UJI HIPOTESIS

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2.

```

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.481	.462	2.21569

a. Predictors: (Constant), X2, X1

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	122.965	25.048	.000 <sup>a</sup>
	Residual	54	4.909		
	Total	56			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.468	1.808		.808	.004
X1	.548	.080	.694	3.588	.000
X2	.437	.124	.431	3.192	.009

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 7

**Tabel t**

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

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22896
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
<b>1</b>	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
<b>2</b>	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
<b>3</b>	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
<b>4</b>	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
<b>5</b>	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
<b>6</b>	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
<b>7</b>	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
<b>8</b>	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
<b>9</b>	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
<b>10</b>	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
<b>11</b>	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
<b>12</b>	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
<b>13</b>	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
<b>14</b>	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
<b>15</b>	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
<b>16</b>	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
<b>17</b>	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
<b>18</b>	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
<b>19</b>	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
<b>20</b>	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
<b>21</b>	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
<b>22</b>	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
<b>23</b>	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
<b>24</b>	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
<b>25</b>	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
<b>26</b>	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
<b>27</b>	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
<b>28</b>	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
<b>29</b>	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
<b>30</b>	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
<b>31</b>	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
<b>32</b>	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
<b>33</b>	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
<b>34</b>	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850

**NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F DENGAN TINGKAT SIGNIFIKANSI 5 %**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79

## ***ABSTRACT***

### ***AIVA TRI LASAHIDO. E2117019. THE EFFECT OF WORK CONFLICT AND WORK STRESS ON THE EMPLOYEE MOTIVATION AT PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES IN GORONTALO CITY***

*This study aims to determine to what extent the effect of the work conflict and work stress partially and simultaneously on the employee motivation at PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses in Gorontalo City. The sampling method used in this study is the formula  $n = (\text{number of variable indicators} \times 5)$ . While the main data collection is through a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analytical method used is the path analysis method (Path Analysis). The results of the first test show that the work conflict variable ( $X_1$ ) with work stress ( $X_2$ ) has a simultaneous effect on the work motivation of PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses in Gorontalo City, which is 0.481 or 48.1%. The results of testing the second hypothesis show that the work conflict variable ( $X_1$ ) partially has a positive and significant effect on the work motivation of PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses in Gorontalo City, which is 0.694 or 69.4%. The results of the third test show that the work stress variable ( $X_2$ ) partially has a positive and significant effect on the work motivation of PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses in Gorontalo City, which is 0.431 or 43.1%.*



*Keywords: work conflict, work stress, employee motivation*

## ABSTRAK

### **AIVA TRI LASAHIDO. E2117019. PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES KOTA GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja dan stress kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cipta langgeng mitra sukses Kota Gorontalo. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dari rumus  $n = (\text{jumlah indikator variabel} \times 5)$ . Sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1) tata stress kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Cipta langgeng mitra sukses Kota Gorontalo yaitu sebesar 0,481 atau 48,1%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Cipta langgeng mitra sukses Kota Gorontalo yakni sebesar 0,694 atau 69,4%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Cipta langgeng mitra sukses Kota Gorontalo yakni sebesar 0,431 atau 43,1%.

Kata Kunci : konflik kerja, stress kerja, motivasi kerja karyawan





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)**  
**UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**  
 Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
 Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;  
 E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 3185/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Pimpinan PT. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
 NIDN : 0911108104  
 Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Aiva Tri L. Lasahido  
 NIM : E2117019  
 Fakultas : Fakultas Ekonomi  
 Program Studi : Manajemen  
 Lokasi Penelitian : PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES KOTA GORONTALO  
 Judul Penelitian : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Chandra Gunadi Witedja  
Jabatan : Direktur   
Perusahaan : Pt. Cipta Langgeng Mitra Sukses Kota Gorontalo  
Alamat : Jln. Yusuf Hasiru Kel. Bulotadaa Timur Kec. Sipatana Kota Gorontalo

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Aiva Tri L. Lasahido  
Nim : E2117019  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Perguruan tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo  
Judul skripsi : Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Langgeng Mitra Sukses Di Kota Gorontalo.

Mahasiswa tersebut di atas telah melakukan penelitian di Pt. Cipta Langgeng Mitra Sukses Di Kota Gorontalo terhitung mulai 1-maret-2021. Surat keterangan ini dibuat untuk menjadi salah satu persyaratan ujian skripsi.

Demikian surat ini dibuat digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 25 Mei 2021

  
PT. CIPTA LANGGENG MITRA SUKSES  
Jl. Yusuf Hasiru 287 Dap. Bulotadaa - Timur  
Kec. Sipatana 93221 Telp. 081269075  
Gorontalo, 0124

Chandra Gunadi Witedja



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS IHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0778/UNISAN-G/S-BP/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	AIVA TRI L. LASAHIDO
NIM	:	E2117019
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pegaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Cipta Langgeng Mitra Sukses

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 27%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

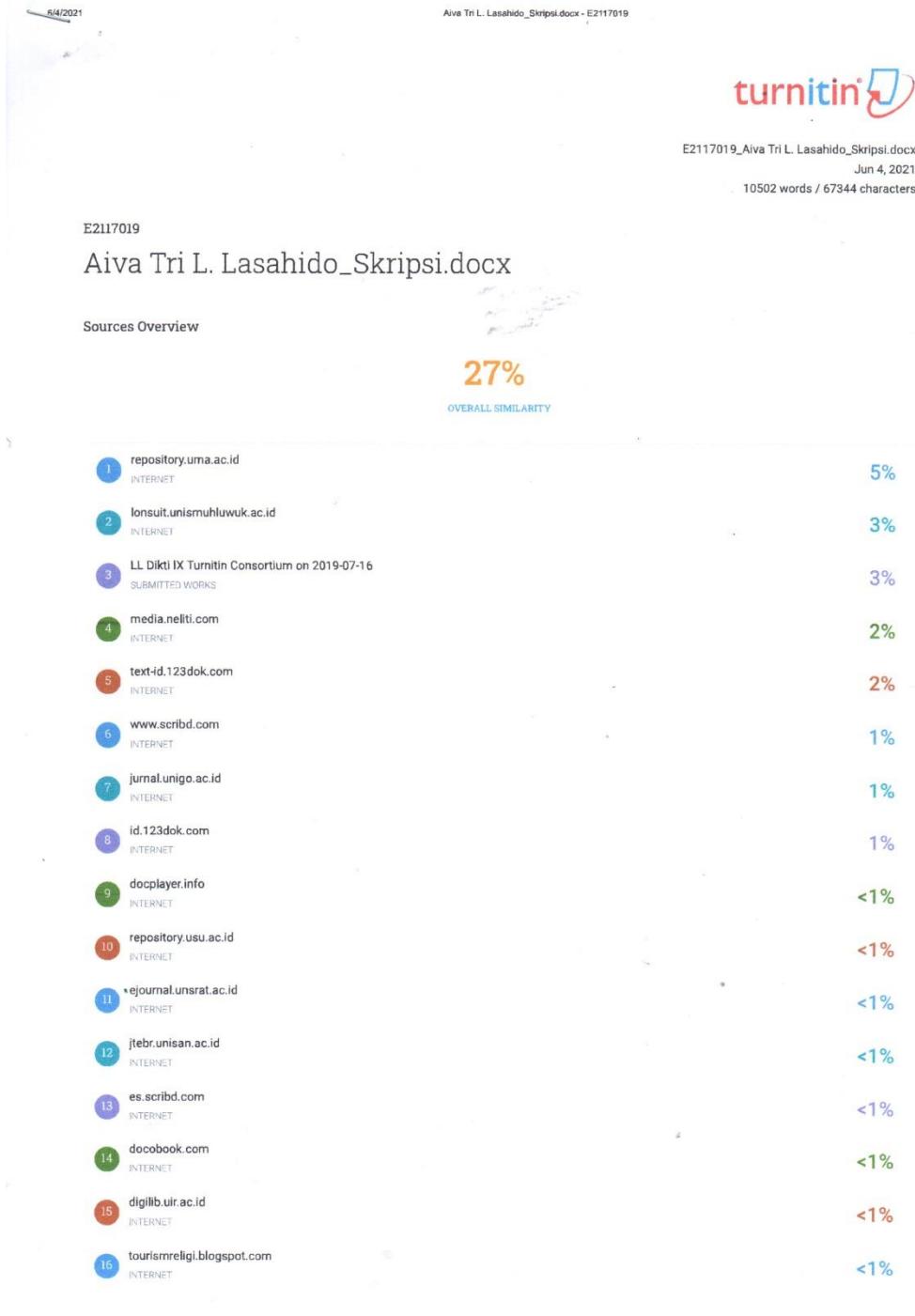
Gorontalo, 04 Juni 2021  
Tim Verifikasi,

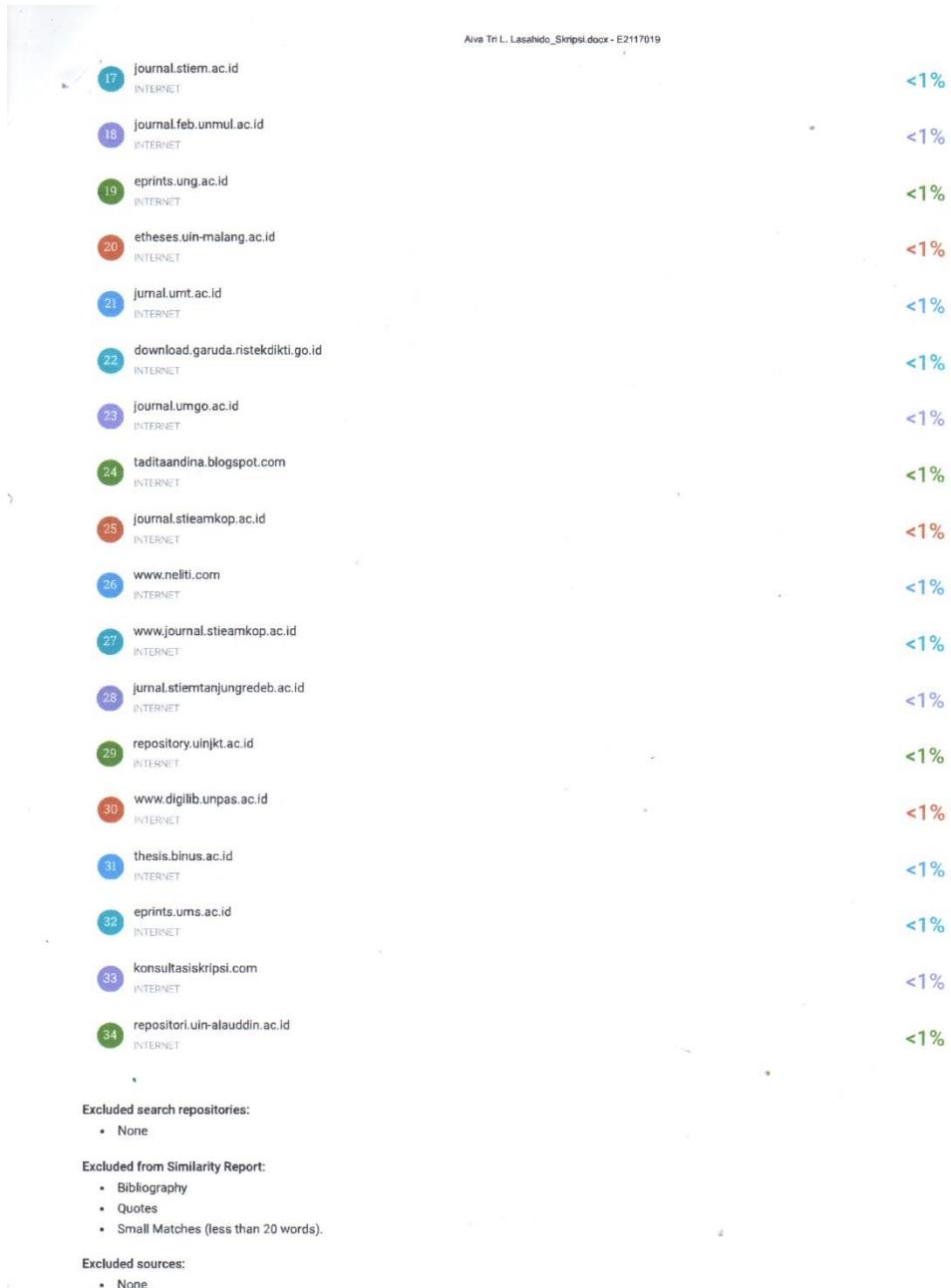


**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

Tembusan:

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip





## **CURRICULUM VITAE**

Nama	: Aiva Tri Larastiva Lasahido
Alamat	: Jl. Pangeran Hidayat Kel. Heledulaa Utara Kec. Kota Timur Kota Gorontalo
Tempat Tanggal Lahir	: Gorontalo, 12-Juni-1999
Agama	: Islam
Jenis Kelamin	: Perempuan
Nim	: E2117019
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Angkatan	: 2017
Perguruan Tinggi	: Universitas Ichsan Gorontalo



### **RIWAYAT PENDIDIKAN**

TAHUN 2004 – 2005 TK HELIM KOTA GORONTALO

TAHUN 2005 – 2011 SDN 34 KOTA SELATAN KOTA GORONTALO

TAHUN 2011 – 2014 SMP NEGERI 2 KOTA GORONTALO

TAHUN 2014 – 2017 SMK NEGERI 1 KOTA GORONTALO

TAHUN 2017 – 2021 UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO