

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA
GORONTALO**

OLEH
HANDRI DJANGKO
E.21.19.002

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA GORONTALO

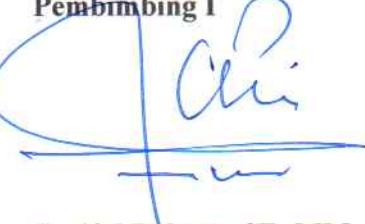
OLEH
HANDRI DJANGKO
E.21.19.002

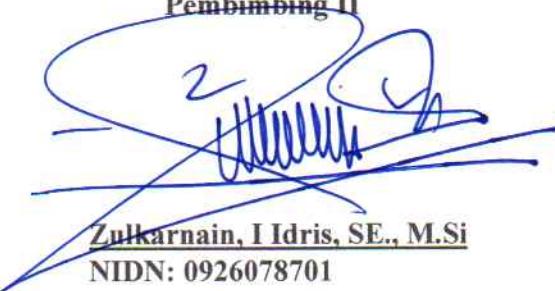
SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal

Gorontalo, 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Syaiful Pakaya, SE.,MM
NIDN :0904017201

Pembimbing II

Zulkarnain, I Idris, SE., M.Si
NIDN: 0926078701

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA GORONTALO

OLEH
HANDRI DJANGKO
E.21.19.002

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr. Musafir, SE., M.Si
(Ketua penguji)
2. Dr. Rahmisyari, SE., MM
(Anggota penguji)
3. Benny Rumambie, SE.,MM
(Anggota penguji)
4. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Pembimbing utama)
5. Zulkarnain, I Idris, SE., M.Si
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Svamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Gorontalo,2023
Yang membuat pernyataan



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ *Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung*
- ❖ *Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.*
- ❖ *Hanya pendidikan yang bisa menyesamatkan masa depan, tanpa pendidikan Indonesia tak mungkin bertahan.*
- ❖ *Pendidikan itu mengobarkan api, bukan mengisi kejana" - Socrates*

PERSEMBAHAN

- ❖ *Ku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu menemani dalam setiap langkahku*
- ❖ *Ku persembahkan kepada saudar-saudaraku tercinta*
- ❖ *Ku persembahkan kepada sahabat-sahabat sejatiku*

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....

Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....

Alhamdulillah tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimba ilmu pengetahuan.....

ABSTRAK

HANDRI DJANGKO E.21.19.002. PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo. 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) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo, yaitu sebesar 0,362 atau 36,2%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo, yakni sebesar 0,533 atau 53,3%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo, yakni sebesar 0.229 atau 22,9%.

Kata Kunci : *Konflik Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Karyawan*

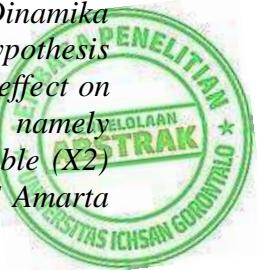


ABSTRACT

HANDRI DJANGKO. E2119002. THE EFFECT OF WORK CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT PT. AMARTA MULTI DINAMIKA GORONTALO

This study aims to find the effect of Work Conflict (X1) and Work Stress (X2) on Employee Work Motivation at PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo. The main data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. The analysis method used is the path analysis method. The first test results show that the Work Conflict (X1) and Work Stress (X2) simultaneously significantly affect Employee Work Motivation at PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo, namely 0.362 or 36.2%. The results of testing the second hypothesis indicate that the Work Conflict variable (X1) partially has a significant effect on Employee Work Motivation at PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo, namely 0.533 or 53.3%. The third test results show that the Work Stress variable (X2) partially has a significant effect on Employee Work Motivation at PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo, namely 0.229 or 22.9%

Keywords: work conflict, work stress, work motivation, employees



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syaiful Pakaya,SE.,MM selaku pembimbing I dan Bapak Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT Amarta Multi Dinamika Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. 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. Amin.

Gorontalo.....2023

Handri Djangko

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Konflik Kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Konflik Kerja.....	11
2.1.1.2 Bentuk-bentuk Konflik Kerja	12
2.1.1.3 Indikator Konflik Kerja	14
2.1.1.4 Cara Mengelola Konflik Kerja	16
2.1.2 Stres Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja	18
2.1.2.2 Gejala-gejala Stres Kerja	19
2.1.2.3 Indikator Stres Kerja.....	20

2.1.2.4 Cara Mengatasi Stres kerja	25
2.1.3 Motivasi Kerja Karyawan	28
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan.....	28
2.1.3.2. Bentuk-bentuk Motivasi Kerja.....	29
2.1.3.3. Indikator Motivasi Kerja Karyawan.....	31
2.1.3.4. Penurunan Motivasi Kerja.....	32
2.1.4 Hubungan Antara Variabel Penelitian.....	33
2.1.4.1.Hubungan Konflik Kerja dengan Motivasi Kerja	33
2.1.4.2.Hubungan Stres Kerja dengan Motivasi Kerja.....	34
2.1.5 Penelitian terdahulu.....	34
2.2 Kerangka Pemikiran.....	37
2.3 Hipotesis.....	39

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	40
3.2 Metode Penelitian.....	40
3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian	41
3.2.2 Populasi Dan Sampel	43
3.2.3 Jenis Dan Sumber Data.....	44
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian	46
3.2.6 Metode Analisis Data.....	49
3.2.7 Pengujian Hipotesis	51
3.2.8 Jadwal Penelitian	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar umum lokasi Penelitian	53
4.1.1 Sejarah Singkat PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.....	53
4.1.2 Visi dan Misi	54
4.1.3 Tugas dan Fungsi.....	54

4.1.4 Struktur organisasi	55
4.2 Hasil penelitian	56
4.2.1 Deskriptif karakteristik responden.....	56
4.2.2 Deskriptif karakteristik variabel penelitian	58
4.2.3 Hasil uji Validitas dan Realibilitas	65
4.2.4 Analisis data statistik	67
4.2.5 Pengujian hipotesis	70
4.3 Pembahasan hasil penelitian.....	71

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran	77

DAFTAR PUSTAKA 79

LAMPIRAN..... 81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	41
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisioner	42
Tabel 3.3. Tabel Populasi	43
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	48
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	59
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Konflik Kerja (X1)	59
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Stres Kerja (X2)	61
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Konflik Kerja (X1).....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja (X2).....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Motivasi Kerja (Y).....	66
Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y.....	69
Tabel 4.13 Uji Signifikansi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	50
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo	55
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1,dan X2 Terhadap Y.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	81
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	92
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	98
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	104
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X	110
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	111
Lampiran 7 R table dan F table.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sistem manajemen sumber daya manusia atau kepersonaliaan sangatlah penting bagi perusahaan atau organisasi sektor usaha untuk mengatur, mengelola, dan memaksimalkan fungsi para karyawan sehingga dapat berfungsi secara maksimal dalam produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Peran serta seluruh elemen yang dimiliki pada satuan unit kerja sudah seharusnya terwujud dalam satuan kerja yang efektif, efisien, dan bermutu agar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada para pelanggan. Elemen-elemen yang terdapat pada satuan unit kerja mencakup, pimpinan, staf, dan petugas lapangan yang saling terkait dan saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Setiap elemen yang ada melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari juga memiliki beban kerja lain yang masih termasuk dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

Jika dilihat dari sudut pandang ilmu manajemen terdapat beberapa persyaratan agar apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dikelola secara efektif, antara lain bahwa pimpinan organisasi dapat memahami dinamika, peluang serta ancaman yang terdapat pada organisasinya, serta mampu memahami permasalahan yang terjadi di luar organisasi secara luas serta sumber-sumber input dalam organisasi yang akan dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna

dengan melihat kelemahan dan kekuatan yang dimiliki kemudian memanfaatkan peluang yang datang dengan baik.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, maka sudah sewajarnyalah jika perusahaan perlu mengetahui bahwa keberadaan karyawan bukanlah sebagai benda ataupun alat melainkan sumber daya yang memiliki pikiran dan perasaan yang nantinya dapat mengaktifkan kekuatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Motivasi yang terdapat dalam diri karyawan mewakili perasaannya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Oleh karenanya, perusahaan sangatlah penting mengetahui motivasi dari setiap karyawan yang dapat menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Suatu hal yang penting bagi perusahaan untuk memberikan dorongan terhadap karyawan. Melalui rangsangan yang diberikan kepada karyawan akan timbul dorongan/hasrat untuk lebih berkontribusi kepada perusahaan. Termotivasinya, karyawan akan ditunjukkan dengan pencapaian yang melebihi standar. Menurut Mathiss & Jackson dalam Pratama, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah hasrat dalam diri seseorang melakukan sesuatu. Artinya, seseorang melakukan suatu hal karena ada tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Kreitner dalam Dimas Bagaskara, dkk (2016), dikatakan bahwa motivasi merupakan sebuah proses psikologi dan mampu menumbuhkan budi pekerti serta memberikan arah dalam rangka menggapai tujuan.

Motivasi kerja merupakan suatu masalah penting yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan motivasi kerja tidak

akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Fredick Herzberg, dkk dalam Wirawan (2013), beberapa faktor yang turut mempengaruhi motivasi kerja karyawan didalam sebuah perusahaan adalah adanya konflik kerja menyangkut hubungan interpersonal yang terjadi diantara para karyawan, dan juga kondisi kerja fisik yang menimbulkan stress kerja yang dialami oleh para karyawan. Hal ini dikarenakan tuntutan profesionalitas yang semakin besar, sehingga menimbulkan banyak tekanan yang dialami oleh karyawan didalam lingkungan perusahaan. Selain tekanan yang dialami didalam lingkungan perusahaan, lingkungan keluarga serta lingkungan sosial juga memiliki potensi menimbulkan rasa cemas kepada seorang karyawan.

Konflik kerja yang timbul didalam suatu perusahaan secara umum disebabkan oleh ketidak cocokan antara dua orang atau lebih karyawan pada sebuah perusahaan, dimana ketersediaan sumber daya yang terbatas yang harus dibagi diantara mereka dan kemudian dapat menimbulkan konflik kerja. Hal ini dilatar belakangi oleh perbedaan status, tujuan, persepsi atau nilai. Konflik kerja yang dialami karyawan akan berdampak positif bila dikelola dengan baik, dan akan berdampak buruk jika tidak dapat dikelola dengan baik.

Menurut Mangkunegara dalam Perwitasari (2017), menyatakan bahwa konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Sedangkan menurut Winardi dalam Afrizal, dkk (2014), bahwasannya konflik adalah sebuah situasi, dengan memiliki berbagai tujuan atau

berbagai perasaan emosional yang berbeda antara satu dengan lainnya, yang dimiliki oleh seseorang atau beberapa orang yang pada akhirnya dapat menimbulkan pertentangan.

Didalam dunia bisnis sering mengalami perubahan yang dinamis, yang memiliki dampak terhadap kegiatan didalam sebuah perusahaan, dan perusahaan selalu dituntut untuk mengikuti arah perubahan-perubahan tersebut. Hal ini akan mendorong para karyawan yang berada didalam perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, yang menimbulkan beban kerja mereka semakin bertambah. Beban kerja yang berlebihan serta tidak sesuai dengan kondisi yang dialami akan menimbulkan hal-hal negatif, yang dikenal dengan stres kerja.

Menurut Wenur, dkk (2018), stres kerja adalah sebuah respon/tanggapan yang adaptif, serta ditentukan oleh individu yang berbeda serta proses psikologis, yakni konsekuensi kegiatan dari setiap lingkungan, kejadian atau situasi eksternal serta memberikan beban kepada situasi psikologis yang besar kepada individu dilingkungan kerjanya. Secara umum stres dibagi menjadi dua bagian yakni, stres yang positif disebut *eustress*, dan untuk stress yang negative atau bersifat merugikan disebut *distress*. Apabila stres tidak dilakukan penanganan yang serius dari manajemen perusahaan secara jangka pendek akan mengakibatkan individu tersebut akan tertekan, tidak memiliki motivasi kerja, serta kan frustasi yang berujung pada tidak optimalnya kinerja individu tersebut.

Stres kerja yang terjadi pada sebuah perusahaan lebih sering dialami oleh para staf, karena mereka adalah karyawan yang memiliki tingkat tekanan yang lebih besar. Walaupun demikian, tingkatan stress yang dialami setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lainnya, tergantung kemampuan respon pada

setiap individu. Menurut Mangkunegara dalam Dimas Bagaskara, dkk (2016), “Stress kerja merupakan sebuah perasaan yang menekan ataupun menekan pengalaman kinerja seseorang”. Stress secara emosional lebih diakibatkan beberapa faktor yang memiliki hubungan dengan tingkat rutinitas kerja yang besar, syarat-syarat dari rencana bisnis yang sulit untuk diwujudkan, atau keputusan-keputusan manajemen perusahaan. Penyebab lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seseorang seperti, stres masalah keluarga, masalah keuangan, atau masalah lingkungan sosial.

PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. Perusahaan ini merupakan Unit Usaha yang bergerak di bidang pelayanan distributor penjualan sepeda motor. PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo merupakan kantor cabang serta memiliki beberapa *counter* yang digunakan untuk memajang produk sepeda motor yang akan dijual. PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo pertama kali berdiri di Kota Gorontalo pada 06 April 2010. Sebagai perusahaan yang bergerak disektor otomotif, sudah barang tentu menghadapi banyaknya persaingan dari perusahaan sejenis, ataupun perusahaan lain yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian Personalia di PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo yaitu yaitu (Bapak Irden Banang) yang merupakan salah seorang Supervisor (Spv) Personalia dan *Survey*, mengungkapkan bahwa saat ini yang menjadi permasalahan bagi perusahaan adalah terjadinya penurunan motivasi kerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini berujung pada optimalisasi efisiensi

organisasi yang ditetapkan perusahaan. Motivasi kerja yang menurun berdampak pada kurang bersemangatnya karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Irdan Banang, motivasi kerja para karyawan yang menurun dikarenakan karyawan selalu mengalami konflik ditempat kerja. Padahal pihak manajemen perusahaan sudah memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti pemberian gaji yang sudah sesuai ketentuan upah minimal provinsi (UMP) Gorontalo, upah kerja lembur, fasilitas tempat kerja yang nyaman, dan hal lain yang merupakan kebijakan perusahaan. Pemenuhan hak-hak tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Bapak Irdan Banang, walaupun pemenuhan hak-hak karyawan tersebut telah dilakukan oleh pihak perusahaan akan tetapi konflik antara karyawan tetap terjadi. Contohnya, sering terjadi perselisihan antar karyawan yang diakibatkan oleh kesalah-pahaman antar karyawan. Terkadang orang lain memiliki penafsiran secara berbeda tentang suatu hal, sehingga terjadi kesalah-pahaman yang pada akhirnya menimbulkan konflik antara sesama karyawan. Dan juga, faktor kelelahan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan menjadi salah satu pemicu timbulnya tingkat emosional yang tinggi pada setiap karyawan, sehingga menimbulkan konflik diantara sesama karyawan. Disisi lain tidak adanya koordinasi kerja sehingga menimbulkan perbedaan persepsi yang berujung pada timbulnya perselisihan antara karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh D. Andriani, dkk (2020), dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT.Tirta Investama Airmadidi (Aqua)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil uji t. Hal ini menunjukkan bahwa konflik yang terjadi di tempat kerja justru dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

Penurunan motivasi kerja karyawan juga disebabkan oleh stres kerja yang dialami oleh para karyawan. Pada umumnya stres kerja dirasakan oleh hampir semua karyawan, akan tetapi lebih dirasakan oleh karyawan bagian penjualan, sehingga hal ini menyebabkan proses penjualan sulit untuk dapat dilakukan. Padahal pihak manajemen perusahaan sudah memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti pemberian upah kerja lembur serta dilengkapi fasilitas tempat kerja yang nyaman, dan hal lain yang merupakan kebijakan perusahaan. Pemenuhan hak-hak tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya Bapak Irden Banang menuturkan, walaupun pemenuhan hak-hak karyawan tersebut telah dilakukan oleh pihak perusahaan akan tetapi tingkat stres yang dialami para karyawan tetap terjadi. Contohnya adalah, banyaknya pekerjaan yang mendesak untuk diselesaikan, hal ini menjadi permasalahan yang meningkatkan stres pada karyawan. Disisi lain penggunaan waktu kerja yang berlaku diperusahaan dimulai dari pukul 08.00 WIB sampai 17.00 WIB dan

karyawan diberikan waktu istirahat dari pukul 12.00 WIB sampai 13.00 WIB dan jam pulang karyawan pukul 17.00 WIB.

Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membutuhkan tambahan waktu kerja atau *overtime* melebihi waktu kerja yang ditetapkan. Karyawan harus lembur untuk tetap melakukan pencapaian pada target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini sangat dirasakan oleh karyawan bagian penjualan yang harus mencapai target penjualan produk, sehingga menjadi beban kerja yang berat dirasakan oleh para karyawan, serta dibarengi dengan kurangnya pengawasan yang dilakukan pihak perusahaan, akibatnya dapat menimbulkan stres bagi karyawan.

Manajemen perusahaan sudah seharusnya untuk mengidentifikasi penyebab timbulnya stres, atau potensi akan munculnya stres serta memberikan solusi untuk mengatasinya, karena stres akan selalu menimpa para karyawan didalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Pepi Mulita Sari, (2015) dengan judul “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Karyawan Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk) Cabang Tuban”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa apabila terjadi peningkatan stres kerja, akan menimbulkan peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban.

Didasarkan dari fenomena tersebut mengindikasikan pentingnya menghindari atau meminimalisir faktor konflik kerja serta faktor stress kerja seorang karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik dimasa

depan. Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengajukan judul, " **Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo** ".

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh Konflik Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2), secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.
2. Seberapa besar Pengaruh Konflik Kerja (X1), secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.
3. Seberapa besar Pengaruh Stres Kerja (X2), secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini ialah agar diperoleh sebuah data untuk menganalisis tentang Konflik Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2), terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Konflik Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2), secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.

2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Konflik Kerja (X1), secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Stres Kerja (X2), secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu konflik kerja, stres kerja, motivasi kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan organisasi perusahaan khususnya pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Konflik Kerja

2.1.1.1 Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja yang timbul didalam suatu perusahaan secara umum disebabkan oleh ketidak cocokan antara dua orang atau lebih karyawan pada sebuah perusahaan, dimana ketersediaan sumber daya yang terbatas yang harus dibagi diantara mereka dan kemudian dapat menimbulkan konflik kerja. Hal ini dilatar belakangi oleh perbedaan status, tujuan, persepsi atau nilai. Konflik kerja yang dialami karyawan akan berdampak positif bila dikelola dengan baik, dan akan berdampak buruk jika tidak dapat dikelola dengan baik.

Pengertian konflik kerja menurut Mangkunegara dalam Perwitasari (2017), menyatakan bahwa konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Sedangkan menurut Winardi dalam Afrizal, dkk (2014), bahwasannya konflik adalah sebuah situasi, dengan memiliki berbagai tujuan atau berbagai perasaan emosional yang berbeda antara satu dengan lainnya, yang dimiliki oleh seseorang atau beberapa orang yang pada akhirnya dapat menimbulkan pertentangan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Handoko dalam T.M. Giovanni, dkk (2015), mengatakan bahwasannya konflik kerja didalam sebuah organisasi adalah ketidakcocokan dari dua orang atau sebuah kelompok didalam organisasi tersebut, yang diakibatkan oleh pembagian sumber daya yang terbatas dan masing-masing memiliki tujuan, status, nilai-nilai, serta persepsi yang berbeda. Begitupula pendapat yang diungkapkan oleh Rahim dalam T.M. Giovanni, dkk (2015), dikatakan bahwa konflik merupakan sebuah proses interaktif dan termanifestasi kedalam hal seperti ketidaksetujuan, ketidakcocokan, atau rasa janggal baik didalam internal individu ataupun secara umum seperti kelompok, maupun organisasi.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pengertian konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diinginkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang didapatkannya.

2.1.1.2. Bentuk-bentuk Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Perwitasari (2017), ada empat jenis konflik dalam organisasi, yaitu:

1. Konflik Hirarkis (Hierarchical Conflict), yaitu konflik yang dihasilkan oleh 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 yang terjadi antara kepala departemen dan karyawannya, terutama karyawan 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.

Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Gitosudarmo dan Nyoman dalam Pepimulita, dkk. (2015), terdapat enam jenis konflik didalam organisasi, yaitu:

1. Konflik dalam diri seseorang, yaitu konflik yang muncul dalam diri sendiri seorang individu
2. Konflik antara individu, yaitu konflik yang terjadi antara individu didalam suatu organisasi
3. Konflik antara anggota kelompok, yaitu konflik yang terjadi antara individu didalam kelompok yang sama
4. Konflik antara kelompok, yaitu konflik yang terjadi antara satu kelompok dengan kelompok lainnya
5. Konflik intraorganisasi, yaitu konflik yang terjadi pada internal organisasi
6. Konflik antar organisasi, yaitu konflik yang terjadi antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.

Selanjutnya untuk konflik intraorganisasi dibagi menjadi empat sub-jenis, yaitu;

- a. Konflik vertical, terjadi antara manajer dengan anggota yang memiliki pendapat berbeda dalam metode terbaik dalam penyelesaian sebuah tugas.
- b. Konflik horizontal, terjadi antara individu atau elemen dengan posisi hirarki berkedudukan sama didalam organisasi
- c. Konflik *lini-staff*, dapat terjadi dikarenakan perbedaan persepsi mengenai keterlibatan staf ahli didalam proses pengambilan keputusan oleh manager lini
- d. Konflik peran, dapat terjadi jika seorang individu mempunyai peran lebih dari satu yang bertentangan.

2.1.1.3 Indikator Konflik Kerja

Konflik dalam organisasi, sering terjadi tanpa disadari setiap karyawan, menurut Mangkunegara dalam Perwitasari (2017), indikator-indikator terjadinya konflik dalam organisasi antara lain:

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan;
Jika tidak dilakukan koordinasi didalam pekerjaan yang disebabkan oleh prosedur kerja yang tidak dapat dipahami, hal tersebut akan menimbulkan konflik.
2. Ketergantungan dalam menjalankan tugas;

Rendahnya pemahaman sebagian karyawan terhadap tugas yang dijalankan dapat menyebabkan tingkat ketergantungan yang tinggi terhadap perintah pimpinan.

3. Perbedaan dalam orientasi kerja;

Perbedaan dalam orientasi kerja dapat menimbulkan perselisihan antara para karyawan

4. Tugas yang tidak jelas;

Pemberian tugas kepada seorang karyawan tanpa memberikan penjelasan secara detail akan menimbulkan konflik

5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi;

Adanya perbedaan penafsiran diantara para karyawan tentang tujuan organisasi dapat menjadi masalah yang mengakibatkan terjadinya konflik

6. Perbedaan persepsi

Timbulnya masalah didalam pekerjaan harus dipandang dari sudut akar permasalahannya, sehingga tidak menimbulkan perbedaan persepsi terhadap solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Menurut Sule dan Saefullah dalam Dimas Bagaskara, dkk (2016), indikator sumber konflik dapat dibagi 4 faktor, yaitu:

1. Faktor Komunikasi: Faktor komunikasi dapat menimbulkan konflik ketika anggota antar organisasi tidak mau untuk saling memahami masalah organisasi yang berbeda.

2. Faktor Struktur Proyek dan Struktur Organisasi (*Business Structure* atau *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.

2.1.1.4 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)

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1. Pengertian Stres Kerja

Beban kerja yang berlebihan serta tidak sesuai dengan kondisi yang dialami akan menimbulkan hal-hal negatif, yang kemudian akan menimbulkan stres kerja. Salah satu masalah yang sering dialami semua orang didalam sebuah organisasi dan harus dihadapi adalah faktor stres yang harus mampu diatasi oleh karyawan itu sendiri tanpa bantuan orang lain atau dengan bantuan orang lain. Menurut para pakar, bahwa stres bisa disebabkan oleh tekanan atau ketegangan, yang awalnya muncul dari ketidaksesuaian antara keinginan manusia dan kondisi lingkungan.

Menurut Mangkunegara dalam Dimas Bagaskara, dkk (2016), “Stress kerja merupakan sebuah perasaan yang menekan ataupun menekan pengalaman kinerja seseorang”. Stress secara emosional lebih diakibatkan

beberapa faktor yang memiliki hubungan dengan tingkat rutinitas kerja yang besar, syarat-syarat dari rencana bisnis yang sulit untuk diwujudkan, atau keputusan-keputusan manajemen perusahaan. Penyebab lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seseorang seperti, stress masalah keluarga, masalah keuangan, atau masalah lingkungan sosial.

Sedangkan menurut Handoko dalam D. Andriani, dkk (2020), stres adalah sebuah situasi yang tegang serta memberikan pengaruh emosi, kondisi, serta proses berfikir seseorang. Dimana, bila seseorang mengalami stres yang berlebihan, hal ini dapat mengganggu kemampuan individu tersebut didalam menghadapi pekerjaan serta lingkungannya. Disisi lain Wenur, dkk (2018) berpendapat, bahwa stres kerja adalah sebuah respon/tanggapan yang adaptif, serta ditentukan oleh individu yang berbeda serta proses psikologis, yakni konsekwensi kegiatan dari setiap lingkungan, kejadian atau situasi external serta memberikan beban kepada situasi psikologis yang besar kepada individu dilingkungan kerjanya.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah bentuk ketidakmampuan seseorang mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh fisik, mental, spiritual, serta emosional dirinya, yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh terhadap kesehatan fisik individu tersebut.

2.1.2.2. Gejala-gejala Stres Kerja

Stres 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 serta kurang tidur.

2.1.2.3. Indikator Stres Kerja

Beban kerja yang dirasakan oleh penyebab stres kerja sangat berat, Jam kerja yang mendesak, kualitas kontrol yang buruk, iklim kerja yang 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 stress 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. Umpang balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. Kemenduan 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.

Indikator-indikator stres kerja, menurut Mangkunegara dalam Perwitasari, R. A. (2017), adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat;

Tingginya beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik serta keahlian menyebabkan sumber stres seorang karyawan.

- b. Tekanan atau desakan waktu;

Waktu kerja didalam perusahaan, secara normal mampu menyelesaikan pekerjaan secara rutin. Bila beban kerja bertambah, maka waktu kerja yang tersedia dirasakan kurang untuk dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan.

- c. Iklim kerja yang mendesak

Sebuah pekerjaan yang harus segera diselesaikan dan tidak dapat ditunda dapat menyebabkan sumber stres seorang karyawan.

- d. Kualitas pengawasan kerja yang rendah;

Kualitas kerja seorang karyawan akan baik jika dalam pelaksanaan tugas sehari-hari memperoleh bimbingan dan pengawasan yang baik dari atasannya.

- e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab;

Apabila seorang karyawan kurang mendapat tanggung jawab yang memadai didalam pekerjaannya. Hal ini berhubungan erat dengan hak serta kewajiban karyawan.

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 menganggu karyawan fokus pada pekerjaan mereka.

2.1.2.4. Cara Mengatasi Stres kerja

Tiga pola mendekripsi penyebab stress, menurut Mangkunegara dalam Afrizal, dkk (2014), 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 stres

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 dalam Dimas Bagaskara, dkk (2016) ada empat pendekatan terhadap stress 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.

2.1.3. Motivasi Kerja Karyawan

2.1.3.1. 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, dkk (2016), 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 seseorang (kelompok) untuk bertindak (melakukan sesuatu). Sedangkan menurut Siagian dalam Pepimulita, dkk.

(2015), berpendapat bahwa karyawan bersedia atau mau bekerja semaksimal mungkin karena termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Mathiss & Jackson dalam Pratama, dkk (2015), menyatakan bahwa motivasi adalah hasrat dalam diri seseorang melakukan sesuatu. Artinya, seseorang melakukan suatu hal karena ada tujuan yang ingin dicapai. Selanjutnya menurut Hasibuan dalam Pratama, dkk (2015), bahwa motivasi 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 motivasi kerja dapat dilihat sebagai berikut: produktivitas rendah, pengangguran, turnover tinggi, tingkat kerugian, kekhawatiran yang meluas, tuntutan yang sering dan pemogokan.

Motivasi kerja merupakan suatu masalah penting yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan motivasi kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.3.2. Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Menurut Mohyi dalam Pepimulita, dkk. (2015), ada 2 metode yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan:

1. Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung, jelas, tegas kepada para karyawan baik berupa materi maupun non materi untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Contohnya adalah; pemberian pujian, penghargaan, bonus, dan lain-lain.

2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung mendorong pekerja melakukan tindakan secara tidak langsung. Contohnya; lingkungan kerja yang bersih, tempat duduk yang nyaman untuk bekerja, peralatan kerja yang baik dan sirkulasi udara yang bagus, tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan. 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.

Sedangkan menurut Sastrohadivirion dalam Dimas Bagaskara, dkk (2016), cara yang paling baik secara umum 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 setia kawan antara tenaga kerja maupun perusahaan.

5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.

2.1.3.3. Indikator Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam A.Puspitasari, dkk (2018), mengatakan bahwa keinginan untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan bersatu dengan segala upaya untuk memperoleh kepuasan diperoleh dari kekuatan motivasi yang memotivasi pekerjaan orang tersebut. Lebih lanjut Suwatno dalam A.Puspitasari, dkk (2018), menyatakan bahwa 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 harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kemampuan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, potensi diri, penggunaan ide, evaluasi dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.3.4. Penurunan Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat berkurang. Selalu ada indikasi penurunan motivasi kerja secara umum. Menurut Nitisemito dalam A.Puspitasari, dkk (2018), indikasi penurunan motivasi kerja tersebut antara lain:

1. Produktivitas kerja yang rendah

Penurunan produktivitas mungkin karena kemalasan, pekerjaan yang ditunda-tunda dan lain-lain. Penurunan produktivitas terjadi, hal ini mengindikasikan bahwa, didalam perusahaan tersebut motivasi kerja para karyawannya sedang turun.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Secara umum, jika motivasi kerja menurun, menyebabkan karyawan sedang merasa malas untuk bekerja. Dia bisa melakukan itu mengarah pada penggunaan waktu luang untuk menghasilkan banyak uang meskipun sementara.

3. Perputaran tenaga kerja atau *turnover* yang tinggi

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 kenyamanan ditempat kerja. Manajer diperlukan memperhatikan gejala-gejala tersebut.

4. Peningkatan tingkat kerusakan

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

5. Selalu merasa khawatir

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

6. Sering terjadi tuntutan

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

7. Mogok kerja/Pemogokan

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

2.1.4. Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.1.4.1. Hubungan antara Konflik Kerja dengan Motivasi Kerja

Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang karyawan adalah dimilikinya kenyamanan dalam bekerja dan minimnya konflik yang dialami karyawan tersebut dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Dimas Bagaskara Cendhikia. (2016), menunjukkan bahwa konflik kerja mempunyai dampak negatif dan

signifikan terhadap motivasi kerja seorang karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin rendah tingkat konflik yang dialami para karyawan didalam suatu perusahaan, maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja seorang karyawan.

2.1.4.2. Hubungan antara Stres Kerja dengan Motivasi Kerja

Aspek lain yang juga berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang karyawan adalah rendahnya tingkat stres dalam bekerja yang dialami karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Dimas Bagaskara Cendhikia. (2016), menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai dampak negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja seorang karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin rendah tingkat stres yang dirasakan para karyawan didalam suatu perusahaan, maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja seorang karyawan.

2.1.5. Penelitian terdahulu

1. Dimas Bagaskara Cendhikia, (2016) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan pada karyawan PT. telekomunikasi Indonesia. 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. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif

(penelitian eksplanatori) dengan pendekatan kuantitatif. Ada 58 karyawan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan variabel konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menjelaskan bahwa kedua hal tersebut berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah 0,817artinya 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) Cabang Tuban. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menjelaskan pengaruh variabel konflik, stres kerja terhadap motivasi, pengaruh motivasi 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 jalur. Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial

diketahui konflik berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai sig sebesar $0,003 \geq \alpha = 0,05$. Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 \geq \alpha = 0,05$ terhadap motivasi. Hasil penelitian menemukan bahwa secara simultan konflik kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,000 \geq \alpha = 0,05$. Hasil penelitian menemukan bahwa konflik berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi karyawan, sedangkan hasil penelitian untuk stres kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini bermakna bahwa apabila terjadi peningkatan stress kerja, akan menimbulkan peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban.

3. Rafika Ayu Perwitasari, (2017) dengan Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. Kebangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik. 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 kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian 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.

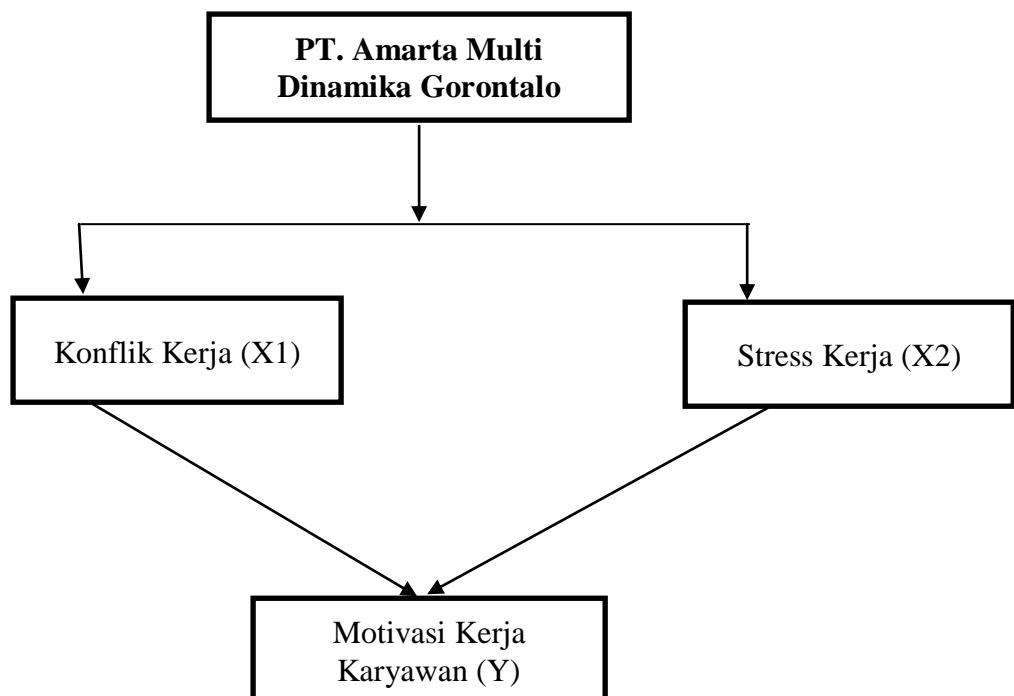
4. D. Andriani, dkk (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT.Tirta Investama Airmadidi (Aqua). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja pada PT.Tirta Investama Airmadidi (Aqua). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Secara parsial konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil uji t.

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan dua variabel, yakni; variabel konflik kerja dan variabel stres kerja yang merupakan variabel yang diduga memiliki pengaruh besar terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo. Konflik kerja merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diinginkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang didapatkannya. Konflik harus dikelola

dengan baik agar tidak menyebabkan turunnya motivasi kerja para karyawan. Sedangkan stres kerja adalah bentuk ketidakmampuan seseorang mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh fisik, mental, spiritual, serta emosional dirinya, yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh terhadap kesehatan fisik individu tersebut. Stres kerja sedapat mungkin dapat dihindari agar tidak menyebabkan turunnya motivasi kerja para karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil peneliti dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian akan memandu peneliti pada saat pelaksanaan penelitian dilapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.
2. Konflik Kerja (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.
3. Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Didasarkan pada uraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah Pengaruh Variabel Konflik Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2) terhadap Motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun populasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang di ambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun sampel

tertentu, didalam metode ini merupakan angka–angka serta analisis yang menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; Konflik Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; Motivasi Kerja (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Konflik Kerja (X1) Mangkunegara dalam Perwitasari (2017)	Pengukuran Konflik Kerja	1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan 2. Ketergantungan dengan pelaksanaan tugas 3. Perbedaan dalam orientasi kerja 4. Tugas yang tidak jelas 5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi 6. Perbedaan persepsi	Ordinal
Stres Kerja (X2) Mangkunegara dalam Perwitasari (2017)	Pengukuran Stres Kerja	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) Mohyi dalam Pepimulita, dkk. (2015)	Motivasi langsung <i>(direct motivation)</i>	1. Pemberian pujian 2. Pemberian penghargaan 3. Pemberian bonus	Ordinal
	Motivasi tidak langsung <i>(indirect motivation)</i>	1. Lingkungan kerja yang bersih 2. Tempat duduk yang nyaman untuk bekerja 3. Peralatan kerja yang baik 4. Sirkulasi udara yang bagus 5. Tunjangan kesehatan 6. Tunjangan ketenagakerjaan	

Didalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan variabel Dependend Motivasi Kerja (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert; s type item)* .
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif
3. Kuisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo sebanyak 46 orang.

Tabel. 3.3 Populasi

No	Group	Divisi/ Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang		1
		Admin Keuangan	1
		Admin Stnk	1
2	Tim H 1	Admin Crm	1
		Admin Bpkb	1
		Admin Cloasing	1
		Sales	26
		Kepala Bengkel	1
3	Tim H 2	Kepala Mekanik	1
		Kepala Gudang	1
		Admin	1
		Mekanik	3
4	Tim Suporting		4
5	Offiice Boy		1
6	Counter		2
Total Karyawan			46

Sumber: PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, 2022

2. Sampel

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan sub-kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*, yaitu jumlah populasi didalam penelitian kurang dari 100, maka seluruh jumlah dari anggota populasi yang ada dijadikan sampel, Husein (2011). Dari penjelasan tersebut maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo sebanyak 46 orang.

3.2.3 Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan di kelompokan kedalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah

hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.

- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo sebanyak 46 orang

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuisioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihatkan penggunaannya melalui metode, Ridwan (2014):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran

interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah Bapak Irden Banang yang merupakan salah seorang Supervisor (Spv) Personalia dan *Survey*.

3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarluaskan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas kontruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument dikontruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang

instrument yang telah itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010), mengatakan bahwa setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala (i)} = \frac{Zriil (i-1) - Zriil (i)}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

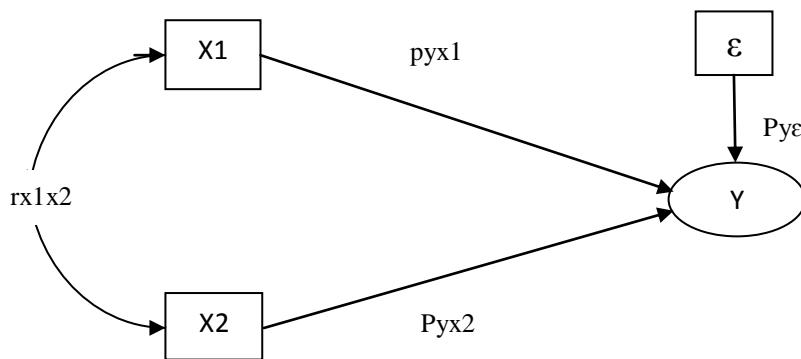
3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh variabel konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur

(*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method successive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

Gambar 3.1 Strukrur Path Analisis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx1 + PYx2 + PY\epsilon$$

Dimana :

X1 : Konflik Kerja

X2 : Stres Kerja

Y : Motivasi Kerja

ϵ : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi 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 analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1,dan X2 tetapi ada variabel epsilon (ε) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh terhadap Y.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

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

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar X1, X2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i=1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1,dan X2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\varepsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

 - a. Pengaruh langsung :

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (Pyx_i) (Pyx_j) \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

b. Pengaruh tidak langsung :

Y \longleftrightarrow X₁ \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx₁x_j) (Pyx_i) dimana i = yang berpengaruh, dan j = yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus =

$$\text{Pyx}_i^2 + \sum \text{Pyx}_i \text{rx}_1 \text{x}_j$$

9. Menghitung Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

PT Amarta Multi Dinamika merupakan salah satu dealer Honda yang cukup populer di Gorontalo. Dealer ini terletak di Jl. HB Jassin No. 420, Gorontalo. PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo pertama kali berdiri di Kota Gorontalo pada 06 April 2010, yang bergerak dibidang otomotif. Perusahaan ini merupakan Unit Usaha yang bergerak di bidang pelayanan distributor penjualan sepeda motor. Perusahaan ini berkembang cukup pesat terlihat dari banyaknya unit sepeda motor yang terjual setiap tahunnya. Eksistensi perusahaan ini terhadap penjualan sepeda motor memperoleh kemajuan dari tahun ke tahun, walaupun perusahaan ini hanya khusus untuk melayani pembelian sepeda motor di wilayah Gorontalo.

Sebagai dealer resmi sepeda motor, PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo melakukan upaya semaksimal mungkin untuk melayani para pelanggan sehingga menciptakan *brand image* kepada masyarakat tentang kualitas sepeda motor yang ditawarkan serta pelayanan yang diberikan untuk memuaskan para pelanggan.

4.1.2 Visi dan Misi

“Memberikan Pelayanan terbaik serta dedikasi yang prima”

4.1.3 Tugas dan Fungsi

a. Manager, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Mengawasi baik langsung maupun tidak langsung atas pekerjaan dan tindakan para supervisor mengenai persoalan usaha dan atas pertanggung jawaban harta kekayaan perusahaan.
2. Memberikan saran dan nasehat kepada direksi mengenai cara-cara penyelesaian permasalahan yang timbul dalam perseroan baik yang berkaitan dengan kegiatan intern maupun ekstern.
3. Mengadakan pemeriksaan terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan.
4. Memberikan izin/persetujuan kepada para supervisor dalam hal-hal diluar wewenang dan tanggung jawabnya.

b. Sales Supervisor, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang penjualan;
2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama dalam perkembangan target penjualan
3. Mempromosikan aktivitas perusahaan, baik dalam bentuk lisan atau brosur- brosur yang tersedia untuk menarik/mencari calon nasabah baru.
4. Mengevaluasi permohonan kredit dan laporan hasil pemeriksaan/penilaian barang jaminan.
5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran kredit, bila terjadi tunggakan atas angsuran kredit yang diberikan, maka petugas Pemasaran diminta untuk lebih rutin melakukan penagihan.

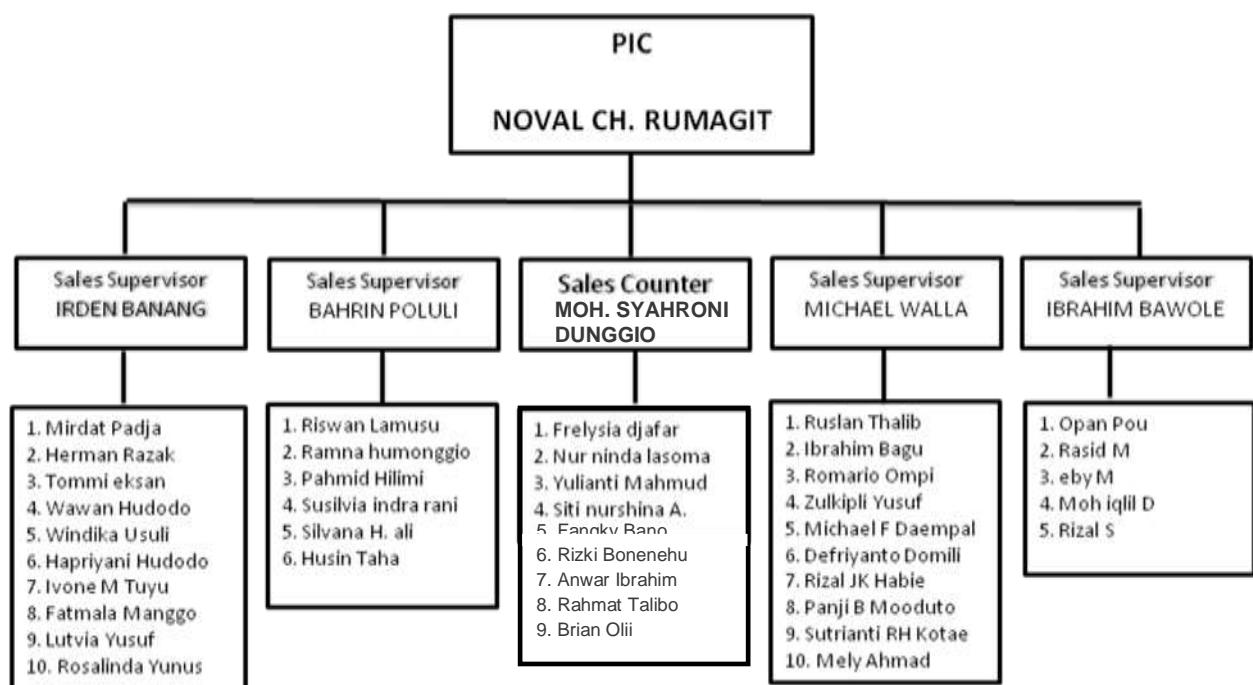
c. Sales Counter, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Membuat laporan transaksi kas dan daftar gaji setiap akhir bulan.
2. Menyiapkan data-data transaksi kas bila dibutuhkan oleh manager
3. Melayani setiap nasabah yang menyetor angsuran secara sopan dan ramah.
4. Membuat daftar perincian uang tunai

4.1.4. Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo



4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 46 orang responden.

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	40	87
S1	6	13
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 40 orang atau 87%, S1 sebanyak 6 orang atau 13%, Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	28	60,9
Perempuan	18	39,1
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 28 orang atau sekitar 60,9%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang atau 39,1%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Usia

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

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
< 20 tahun	9	19,6
21-30 tahun	21	45,6
>31 tahun	16	34,8
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 20 tahun yaitu 9 orang atau sekitar 19,6%, jumlah responden yang umurnya antara 21-30 tahun sebanyak 21 orang atau 45,6%, jumlah responden yang umurnya >31 tahun sebanyak 16

orang atau sekitar 34,8%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang umurnya antara 20-30 tahun lebih banyak.

d. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 1 tahun	6	13
2 - 4 tahun	17	37
> 4 tahun	23	50
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.4, dapat ditunjukan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun yaitu 6 orang atau sekitar 13%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 2 - 4 tahun sebanyak 17 orang atau 37%, jumlah responden yang memiliki masa kerja > 4 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 50%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang memiliki masa kerja > 4 tahun lebih banyak.

4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

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

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 46 = 230$

Bobot Jumlah skor tertinggi: $1 \times 1 \times 46 = 46$

$$\text{Rentang skala} : \frac{230 - 46}{5} = 36,8 \text{ dibulatkan menjadi } 37$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
46 – 83	Sangat Rendah
84 – 121	Rendah
122 – 159	Sedang
160 – 197	Tinggi
198 – 235	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 46 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. Konflik Kerja (X1)

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

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Konflik Kerja (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	2.2	1	2	2.2	2	4	4.3
3	23	69	50.0	23	69	50.0	24	72	52.2
4	17	68	37.0	17	68	37.0	16	64	34.8
5	5	25	10.9	5	25	10.9	4	20	8.7
Σ	46	164	100	46	164	100	46	160	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Item								
X1.4			X1.5			X1.6		
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	4	4.35	0	0	0.0	7	14	15.2
24	72	52.2	26	78	56.5	21	63	45.7
16	64	34.8	16	64	34.8	13	52	28.3
4	20	8.7	4	20	8.7	5	25	10.9
46	160	100	46	162	100	46	154	100
Tinggi			Tinggi			Sedang		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Konflik Kerja yaitu item pernyataan X1.1 tentang prosedur kerja tidak dapat dipahami oleh karyawan sehingga tidak dapat melakukan koordinasi didalam pekerjaan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 164, item pernyataan X1.2 tentang pemahaman yang rendah terhadap pelaksanaan tugas menyebabkan ketergantungan yang tinggi terhadap perintah atasan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 164, item pernyataan X1.3 tentang karyawan memiliki orientasi kerja atau cara pandang yang berbeda dalam bekerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 160, dan item pernyataan X1.4 tentang karyawan menjalan tugas yang dikerjakan tanpa diberikan penjelasan secara detail, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 160, dan item pernyataan X1.5 tentang karyawan yang bekerja memiliki perbedaan penafsiran dalam memahami tujuan organisasi, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 162, dan item pernyataan X1.6 tentang karyawan memiliki perbedaan persepsi

terhadap masalah yang timbul didalam perusahaan, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 154.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja, hampir keseluruhan item berada pada kategori **tinggi**, dan hanya satu item berada pada kategori **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hampir semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Motivasi Kerja Karyawan.

2. Variabel Stres Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Stres Kerja (X2) menurut tinjauan responden berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Stres Kerja (X2)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3					
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%			
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
2	4	8	8.7	0	0	0	7	14	15			
3	11	33	23.9	29	87	63	34	102	74			
4	21	84	45.7	14	56	30.4	5	20	10.9			
5	10	50	21.7	3	15	6.52	0	0	0			
Σ	46	175	100	46	158	100	46	136	100			
Kategori	Tinggi			Sedang			Sedang					
X2.4												
F	Skor	%	F	Skor	%							
0	0	0	0	0	0							
0	0	0	4	8	8.7							
29	87	63	11	33	23.9							
14	56	30.4	21	84	45.7							
3	15	6.52	10	50	21.7							
46	158	100	46	175	100							
Sedang			Tinggi									

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel **Stres Kerja** yaitu item pernyataan X2.1 tentang karyawan memiliki beban kerja yang tinggi, sehingga tidak sesuai dengan kemampuan fisik serta keahlian yang dimiliki, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 175, item pernyataan X2.2 tentang karyawan merasakan tekanan atau desakan waktu setiap menyelesaikan pekerjaannya, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 158, item pernyataan X2.3 tentang karyawan bekerja dengan iklim kerja yang mendesak untuk tidak menunda pekerjaan, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 136, dan item pernyataan X2.4 tentang karyawan yang bekerja memperoleh kualitas pengawasan kerja yang rendah dari atasan, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 158, dan item pernyataan X2.5 tentang karyawan yang bekerja diberikan wewenang atau otoritas kerja yang tidak memadai oleh atasan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 175.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel **Stres Kerja**, dua item berada pada kategori **tinggi**, dan tiga item berada pada kategori **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Motivasi Kerja Karyawan.

3. Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

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

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	6.5	7	14	15.2	5	10	10.9
3	26	78	56.5	21	63	45.7	27	81	59
4	12	48	26.1	13	52	28.3	12	48	26.1
5	5	25	10.9	5	25	10.9	2	10	4.3
Σ	46	157	100	46	154	100	46	149	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Y1.4			Y1.5			Y1.6		
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	10	10.9	2	4	4.35	5	10	10.9
27	81	58.7	21	63	45.7	10	30	21.7
12	48	26.1	18	72	39.1	10	40	21.7
2	10	4.35	5	25	10.9	21	105	45.7
46	149	100	46	164	100	46	185	100
Sedang			Tinggi			Tinggi		

Y1.7			Y1.8			Y1.9		
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
0	0	0.00	5	10	10.87	5	10	10.87
28	84	60.87	10	30	21.74	10	30	21.74
13	52	28.26	10	40	21.74	10	40	21.74
5	25	10.87	21	105	45.65	21	105	45.65
46	161	100	46	185	100	46	185	100
Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja Karyawan yaitu item pernyataan Y1.1 tentang karyawan memperoleh pujian terhadap keberhasilan pekerjaannya, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 157, item pernyataan Y1.2 tentang karyawan memperoleh penghargaan terhadap keberhasilan pekerjaannya, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 154, item pernyataan Y1.3 tentang karyawan memperoleh bonus terhadap keberhasilan pekerjaannya, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 149, dan item pernyataan Y1.4 tentang karyawan yang bekerja memiliki lingkungan kerja yang bersih di dalam perusahaan, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 149, dan item pernyataan Y1.5 tentang karyawan yang bekerja memperoleh tempat duduk yang nyaman untuk bekerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 164, dan item pernyataan Y1.6 tentang karyawan menggunakan peralatan kerja yang baik untuk bekerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 185, dan item pernyataan Y1.7 tentang karyawan memiliki sirkulasi udara yang baik untuk bekerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 161, dan item pernyataan Y1.8 tentang karyawan memperoleh tunjangan kesehatan dari perusahaan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 185, dan item pernyataan Y1.9 tentang karyawan memperoleh tunjangan ketenagakerjaan dari perusahaan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 185.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja Karyawan, lima item berada pada kategori **tinggi**, dan empat item berada pada kategori **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel Motivasi Kerja Karyawan dapat memberikan dampak yang saling memberikan pengaruh terhadap variabel independen, yaitu Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2).

4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 46 responden.

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

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konflik Kerja (X1).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,815	0,290	Valid	0,890	> 0,6 = reliable
X1.2	0,815	0,290	Valid		
X1.3	0,882	0,290	Valid		
X1.4	0,882	0,290	Valid		
X1.5	0,610	0,290	Valid		
X1.6	0,808	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 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_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,890 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk konflik kerja adalah *valid* dan *reliable*.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Stres Kerja (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja (X2).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,891	0,290	Valid	0,864	$> 0,6 = \text{reliable}$
X2.2	0,827	0,290	Valid		
X2.3	0,576	0,290	Valid		
X2.4	0,827	0,290	Valid		
X2.5	0,891	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel stres kerja (X2), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,864 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk stres kerja adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,618	0,290	Valid	0,738	$> 0,6 = \text{reliable}$
Y1.2	0,562	0,290	Valid		
Y1.3	0,458	0,290	Valid		
Y1.4	0,458	0,290	Valid		
Y1.5	0,464	0,290	Valid		
Y1.6	0,702	0,290	Valid		
Y1.7	0,444	0,290	Valid		
Y1.8	0,702	0,290	Valid		
Y1.9	0,702	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Y), menunjukkan hasil yang *valid dan reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,738 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk motivasi kerja karyawan adalah *valid* dan *reliable*.

4.2.4. Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil olahan data atas 46 orang karyawan sebagai responden, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,533X_1 + 0,229X_2 + 0,638\epsilon \quad R^2=0,362$$

Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Konflik Kerja (X1) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Motivasi Kerja Karyawan (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Konflik Kerja (X1) secara langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), sebesar 0,533 atau 53,3%. Hal ini bermakna bahwa, jika Konflik Kerja (X1)

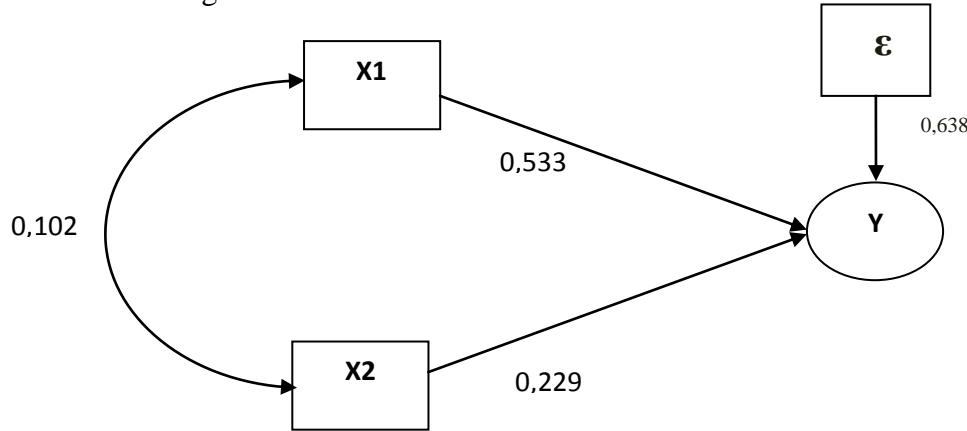
meningkat 1 satuan maka Motivasi Kerja Karyawan (Y) turut meningkat sebesar 0,533 atau 53,3%.

Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Stres Kerja (X2), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Stres Kerja (X2) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Motivasi Kerja Karyawan (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Stres Kerja (X2) secara langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), sebesar 0,229 atau 22,9%. Hal ini bermakna bahwa, jika Stres Kerja (X2) meningkat 1 satuan maka Motivasi Kerja Karyawan (Y) turut meningkat sebesar 0,229 atau 22,9%.

Sedangkan \square (episelon), adalah variabel luar yang tidak diteliti tetapi memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai sebesar 0,638 atau 63,8%. Variabel yang dimaksud seperti; kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kondisi kerja, dan kerjasama dalam Herzberg (Perwitasari; 2017).

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R Square) yakni sebesar 0,362 atau 36,2% (Terlampir). Nilai tersebut memberikan makna bahwa, terdapat nilai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) sebesar 36,2% terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), melalui variabel Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2). Serta masih terdapat nilai dari hasil olahan data sebesar 63,8% yang ditentukan pengaruhnya oleh variabel lain, serta masih dapat dilakukan

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



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana Hubungan antara konflik kerja (X1) dengan stres kerja (X2) sebesar 0,102 atau 10,2% dengan tingkat hubungan *sangat rendah* (**Tabel 3.4. Koefisien korelasi**). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui		Tidak Langsung	Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
			X1	X2		
X1	0.533	0.284	-	0.013	0.013	0.297
X2	0.229	0.052	0.013	-	0.013	0.065
X1 dan X2					0.362/36,2%	

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

Tabel 4.13 Uji Signifikansi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,008	0,05	Signifikan

Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

4.2.5. Pengujian Hipotesis

1. Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 12,178 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,21 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,178 > 3,21$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Konflik Kerja (X1) dan Stres (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, **Diterima**.

2. Konflik Kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Konflik Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,533 atau 53,3% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar daripada nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Konflik Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, **Diterima**.

3. Stres Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Stres Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,229 atau 22,9% dengan nilai sig sebesar 0,008, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,008 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, **Diterima**.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung dan signifikan secara simultan antara variabel Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Artinya bahwa, hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) memberikan dampak terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, dimana konflik dan juga stres kerja yang dialami para karyawan justru telah memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mereka, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan tetap memiliki motivasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, walaupun ada konflik kerja yang dibarengi dengan stres yang dialami para karyawan, karena pada kenyataannya bahwa semakin tinggi konflik dan stres kerja yang dialami para karyawan akan memberikan dampak yang baik terhadap motivasi kerja para karyawan yang bekerja pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan awal bahwa, pemenuhan hak-hak karyawan yang diupayakan oleh pihak manajemen perusahaan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku didalam perusahaan, seperti pemberian upah kerja lembur serta dilengkapi fasilitas tempat kerja yang nyaman, pemberian tunjangan kesehatan dan tunjangan ketenagakerjaan dari perusahaan, dan hal lain yang merupakan kebijakan perusahaan telah mampu membuat para karyawan dapat bekerja dengan motivasi kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Wenur, dkk (2018), mengatakan bahwa secara simultan konflik kerja dan

stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk, Cabang Manado.

2. Konflik Kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan untuk variabel Konflik Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, dimana, semakin tinggi konflik kerja yang dialami para karyawan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja mereka, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Selain itu, dapat diinformasikan bahwa variabel konflik kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel stres kerja.

Tingginya pengaruh tersebut sesuai fakta dilapangan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik kerja yang dialami para karyawan dapat memberikan dampak terhadap motivasi kerja pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, dimana dengan adanya konflik kerja justru membuat para karyawan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tamauka dalam Wenur, dkk (2018), bahwa konflik dalam organisasi memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi

organisasi. Secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan secara negatif konflik dalam organisasi dapat menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen organisasi dan meningkatkan *intention to quit*. Begitupula teori yang dikemukakan oleh Mohyi dalam Pepimulita, dkk. (2015) mengemukakan pendapat “Apabila konflik terlalu rendah, kinerja karyawan cenderung akan rendah karena karyawan merasa tidak ada daya bersaing, bila konflik mengalami kenaikan dimana manajer mampu mengelola pada hal yang positif, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh D. Andriani, dkk (2020), dengan judul ‘Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT.Tirta Investama Airmadidi (Aqua)’. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil uji t. Hal ini menunjukkan bahwa konflik yang dialami di tempat kerja justru dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

3. Stres Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan untuk variabel Stres Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa

fakta yang terjadi pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, dimana, semakin tinggi stres kerja yang dialami para karyawan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja mereka, hal ini sesuai jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Dengan adanya stres kerja, karyawan memiliki motivasi kerja cukup tinggi yang disebabkan karena tututan atau target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang membuat mereka tetap termotivasi untuk mencapai target kerja. Berdasarkan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, berdasarkan fakta bahwa laki-laki mempunyai *stereotype* yang lebih agresif dari pada perempuan, sehingga laki-laki mempunyai kemauan yang lebih keras dalam menghadapi tantangan, sehingga motivasi kerja tetap meningkat walaupun terjadi stres kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja, yang dikemukakan oleh Handoko dalam D. Andriani, dkk (2020), bahwa stres kerja terbentuk dan secara langsung mempengaruhi motivasi kerja karyawan, jika stres dikelola dengan baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pepimulita, dkk. (2015), mengatakan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, cabang Tuban. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil uji t. Hal ini menunjukkan bahwa stres yang terjadi di tempat kerja justru dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo
2. Secara parsial Konflik Kerja (X1), berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo
3. Secara parsial Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo agar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka pihak manajemen harus terus dapat mengelolah konflik ditempat kerja dengan baik, sehingga konflik yang ada dapat memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan, karena secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.
2. Disarankan juga kepada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo agar lebih memperhatikan variabel stres kerja karyawan, karena pengaruhnya

lebih rendah jika dibandingkan dengan variabel konflik kerja, yaitu pihak manajemen harus dapat mengelola stres kerja dengan baik, sehingga mampu meningkatkan motivasi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan terus menjadikan tututan atau target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dapat membuat mereka tetap termotivasi untuk mencapai target kerja.

3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang motivasi kerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kondisi kerja, dan kerja sama dalam Herzberg (Perwitasari; 2017).

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, dkk (2014). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan PT TASPEN (Persero) Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.8 No.01.
- A.Puspitasari, dkk (2018). *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pad Maju Hardware Madiun*. Jurnal Manajemen dan Bisnis (ASSET), Vol.1 No.01.
- Dimas Bagaskara Cendhikia. (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.
- D. Andriani, dkk (2020). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT.Tirta Investama Airmadidi (Aqua)*. Jurnal EMBA, Vol.8 No.01
- Faradita, Y. (2017) Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian kantor Pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo Di Bontang. *Jurnal*. Diakses pada tanggal 17 Maret 2018 dari [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2017/11/Jurnal%20Yesi%20Faradita%20\(1-15-17-09-14-58\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2017/11/Jurnal%20Yesi%20Faradita%20(1-15-17-09-14-58).pdf)
- Ghozali, (2005), *Applikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Husein, Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Pepimulita, dkk. (2015). *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, cabang Tuban)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 27 No. 2
- 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.

- Pratama, M. R., Musadieq, M. A., & Endang NP, M. G. (2015). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Atria Hotel and Conference Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 25(2), 1-6.
- Robbins, S. 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.
- Ridwan, (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta.
- _____ (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- T.M. Giovanni, dkk (2015). *Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Air Manado*. Jurnal EMBA, Vol.3 No.03
- Wenur, dkk (2018). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA, Vol.6 No.01.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1 :**Kuisisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenakan 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 Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika 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

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Indentitas Responden

a. Jenis Kelamin

Pria : Wanita :

b. Usia :

c. Masa Kerja :

d. Pendidikan Terakhir :

SD : Strata 1: SMP : Strata 2: SLTA : 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/PERTANYAAN KUISIONER

A. Pernyataan untuk Variabel Konflik Kerja (X1);

1. Prosedur kerja tidak dapat dipahami oleh karyawan sehingga tidak dilakukan koordinasi didalam pekerjaan
 - a. Selalu prosedur kerja tidak dapat dipahami sehingga tidak dilakukan koordinasi didalam pekerjaan
 - b. Sering prosedur kerja tidak dapat dipahami sehingga tidak dilakukan koordinasi didalam pekerjaan
 - c. Kadang-kadang prosedur kerja tidak dapat dipahami sehingga tidak dilakukan koordinasi didalam pekerjaan
 - d. Jarang prosedur kerja tidak dapat dipahami sehingga tidak dilakukan koordinasi didalam pekerjaan
 - e. Tidak pernah prosedur kerja tidak dapat dipahami sehingga tidak dilakukan koordinasi didalam pekerjaan
2. Pemahaman yang rendah terhadap pelaksanaan tugas menyebabkan ketergantungan yang tinggi terhadap perintah pimpinan
 - a. Selalu bergantung terhadap perintah pimpinan dalam pelaksanaan tugas
 - b. Sering bergantung terhadap perintah pimpinan dalam pelaksanaan tugas
 - c. Kadang-kadang bergantung terhadap perintah pimpinan dalam pelaksanaan tugas

- d. Jarang bergantung terhadap perintah pimpinan dalam pelaksanaan tugas
 - e. Tidak pernah bergantung terhadap perintah pimpinan dalam pelaksanaan tugas
3. Karyawan memiliki orientasi kerja atau cara pandang yang berbeda dalam bekerja
- a. Selalu memiliki orientasi kerja atau cara pandang yang berbeda dalam bekerja
 - b. Sering memiliki orientasi kerja atau cara pandang yang berbeda dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang memiliki orientasi kerja atau cara pandang yang berbeda dalam bekerja
 - d. Jarang memiliki orientasi kerja atau cara pandang yang berbeda dalam bekerja
 - e. Tidak pernah memiliki orientasi kerja atau cara pandang yang berbeda dalam bekerja
4. Karyawan menjalan tugas yang dikerjakan tanpa diberikan penjelasan secara detail
- a. Selalu menjalan tugas yang dikerjakan tanpa diberikan penjelasan secara detail
 - b. Sering menjalan tugas yang dikerjakan tanpa diberikan penjelasan secara detail

- c. Kadang-kadang menjalan tugas yang dikerjakan tanpa diberikan penjelasan secara detail
 - d. Jarang menjalan tugas yang dikerjakan tanpa diberikan penjelasan secara detail
 - e. Tidak pernah menjalan tugas yang dikerjakan tanpa diberikan penjelasan secara detail
5. Karyawan yang bekerja memiliki perbedaan penafsiran dalam memahami tujuan organisasi
- a. Selalu memiliki perbedaan penafsiran dalam memahami tujuan organisasi
 - b. Sering memiliki perbedaan penafsiran dalam memahami tujuan organisasi
 - c. Kadang-kadang memiliki perbedaan penafsiran dalam memahami tujuan organisasi
 - d. Jarang memiliki perbedaan penafsiran dalam memahami tujuan organisasi
 - e. Tidak pernah memiliki perbedaan penafsiran dalam memahami tujuan organisasi
6. Karyawan memiliki perbedaan persepsi terhadap masalah yang timbul didalam perusahaan
- a. Selalu memiliki perbedaan persepsi terhadap masalah yang timbul didalam perusahaan

- b. Sering memiliki perbedaan persepsi terhadap masalah yang timbul didalam perusahaan
- c. Kadang-kadang memiliki perbedaan persepsi terhadap masalah yang timbul didalam perusahaan
- d. Jarang memiliki perbedaan persepsi terhadap masalah yang timbul didalam perusahaan
- e. Tidak pernah memiliki perbedaan persepsi terhadap masalah yang timbul didalam perusahaan

B. Pernyataan untuk Variabel Stres Kerja (X2);

- 1. Karyawan memiliki beban kerja yang tinggi, tidak sesuai dengan kemampuan fisik serta keahlian
 - a. Selalu memiliki beban kerja yang tinggi tidak sesuai dengan kemampuan fisik serta keahlian
 - b. Sering memiliki beban kerja yang tinggi tidak sesuai dengan kemampuan fisik serta keahlian
 - c. Kadang-kadang memiliki beban kerja yang tinggi tidak sesuai dengan kemampuan fisik serta keahlian
 - d. Jarang memiliki beban kerja yang tinggi tidak sesuai dengan kemampuan fisik serta keahlian
 - e. Tidak pernah memiliki beban kerja yang tinggi tidak sesuai dengan kemampuan fisik serta keahlian
- 2. Karyawan merasakan tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan

- a. Selalu merasakan tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering merasakan tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang merasakan tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang merasakan tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah merasakan tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Karyawan bekerja dengan iklim kerja yang mendesak untuk tidak menunda pekerjaan
 - a. Selalu bekerja dengan iklim kerja yang mendesak
 - b. Sering bekerja dengan iklim kerja yang mendesak
 - c. Kadang-kadang bekerja dengan iklim kerja yang mendesak
 - d. Jarang bekerja dengan iklim kerja yang mendesak
 - e. Tidak pernah bekerja dengan iklim kerja yang mendesak
4. Karyawan yang bekerja memperoleh kualitas pengawasan kerja yang rendah dari atasan
 - a. Selalu memperoleh kualitas pengawasan kerja yang rendah dari atasan
 - b. Sering memperoleh kualitas pengawasan kerja yang rendah dari atasan
 - c. Kadang-kadang memperoleh kualitas pengawasan kerja yang rendah dari atasan

- d. Jarang memperoleh kualitas pengawasan kerja yang rendah dari atasan
 - e. Tidak pernah memperoleh kualitas pengawasan kerja yang rendah dari atasan
5. Karyawan yang bekerja diberikan wewenang atau otoritas kerja yang tidak memadai oleh atasan
- a. Selalu diberikan wewenang atau otoritas kerja yang tidak memadai oleh atasan
 - b. Sering diberikan wewenang atau otoritas kerja yang tidak memadai oleh atasan
 - c. Kadang-kadang diberikan wewenang atau otoritas kerja yang tidak memadai oleh atasan
 - d. Jarang diberikan wewenang atau otoritas kerja yang tidak memadai oleh atasan
 - e. Tidak pernah diberikan wewenang atau otoritas kerja yang tidak memadai oleh atasan

C. Pernyataan untuk Variabel Motivasi Kerja (Y)

1. Karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo memperoleh pujian terhadap keberhasilan pekerjaannya
- a. Selalu memperoleh pujian terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - b. Sering memperoleh pujian terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang memperoleh pujian terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - d. Jarang memperoleh pujian terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - e. Tidak pernah memperoleh pujian terhadap keberhasilan pekerjaannya

2. Karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo memperoleh penghargaan terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - a. Selalu memperoleh penghargaan terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - b. Sering memperoleh penghargaan terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang memperoleh penghargaan terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - d. Jarang memperoleh penghargaan terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - e. Tidak pernah memperoleh penghargaan terhadap keberhasilan pekerjaannya
3. Karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo memperoleh bonus terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - a. Selalu memperoleh bonus terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - b. Sering memperoleh bonus terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang memperoleh bonus terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - d. Jarang memperoleh bonus terhadap keberhasilan pekerjaannya
 - e. Tidak pernah memperoleh bonus terhadap keberhasilan pekerjaannya
4. Karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo memiliki lingkungan kerja yang bersih di dalam perusahaan
 - a. Selalu memiliki lingkungan kerja yang bersih di dalam perusahaan
 - b. Sering memiliki lingkungan kerja yang bersih di dalam perusahaan
 - c. Kadang-kadang memiliki lingkungan kerja yang bersih di dalam perusahaan

- d. Jarang memiliki lingkungan kerja yang bersih di dalam perusahaan
 - e. Tidak pernah memiliki lingkungan kerja yang bersih di dalam perusahaan
5. Karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo memperoleh tempat duduk yang nyaman untuk bekerja
- a. Selalu memperoleh tempat duduk yang nyaman untuk bekerja
 - b. Sering memperoleh tempat duduk yang nyaman untuk bekerja
 - c. Kadang-kadang memperoleh tempat duduk yang nyaman untuk bekerja
 - d. Jarang memperoleh tempat duduk yang nyaman untuk bekerja
 - e. Tidak pernah memperoleh tempat duduk yang nyaman untuk bekerja
6. Karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo menggunakan peralatan kerja yang baik untuk bekerja
- a. Selalu menggunakan peralatan kerja yang baik untuk bekerja
 - b. Sering menggunakan peralatan kerja yang baik untuk bekerja
 - c. Kadang-kadang menggunakan peralatan kerja yang baik untuk bekerja
 - d. Jarang menggunakan peralatan kerja yang baik untuk bekerja
 - e. Tidak pernah menggunakan peralatan kerja yang baik untuk bekerja
7. Karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo memiliki sirkulasi udara yang baik untuk bekerja
- a. Selalu memiliki sirkulasi udara yang baik untuk bekerja

- b. Sering memiliki sirkulasi udara yang baik untuk bekerja
 - c. Kadang-kadang memiliki sirkulasi udara yang baik untuk bekerja
 - d. Jarang memiliki sirkulasi udara yang baik untuk bekerja
 - e. Tidak pernah memiliki sirkulasi udara yang baik untuk bekerja
8. Karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo memperoleh tunjangan kesehatan dari perusahaan
- a. Selalu memperoleh tunjangan kesehatan dari perusahaan
 - b. Sering memperoleh tunjangan kesehatan dari perusahaan
 - c. Kadang-kadang memperoleh tunjangan kesehatan dari perusahaan
 - d. Jarang memperoleh tunjangan kesehatan dari perusahaan
 - e. Tidak pernah memperoleh tunjangan kesehatan dari perusahaan
9. Karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo memperoleh tunjangan ketenagakerjaan dari perusahaan
- a. Selalu memperoleh tunjangan ketenagakerjaan dari perusahaan
 - b. Sering memperoleh tunjangan ketenagakerjaan dari perusahaan
 - c. Kadang-kadang memperoleh tunjangan ketenagakerjaan dari perusahaan
 - d. Jarang memperoleh tunjangan ketenagakerjaan dari perusahaan
 - e. Tidak pernah memperoleh tunjangan ketenagakerjaan dari perusahaan

Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal

No Res.	Konflik Kerja (X1)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	4	4	3	5	26
2	4	4	3	3	3	4	21
3	4	4	4	4	4	3	23
4	3	3	3	3	4	4	20
5	3	3	4	4	4	3	21
6	4	4	3	3	3	4	21
7	3	3	3	3	3	3	18
8	4	4	3	3	3	4	21
9	3	3	4	4	4	4	22
10	4	4	3	3	3	4	21
11	4	4	4	4	3	3	22
12	3	3	4	4	4	4	22
13	4	4	3	3	3	3	20
14	4	4	4	4	3	4	23
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	3	3	3	3	3	18
17	3	3	3	3	4	2	18
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	4	4	4	3	3	22
20	3	3	3	3	4	3	19
21	3	3	3	3	4	4	20
22	4	4	3	3	4	3	21
23	3	3	3	3	3	2	17
24	3	3	4	4	3	3	20
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	2	2	3	2	15
27	3	3	4	4	4	3	21
28	4	4	4	4	4	4	24
29	2	2	3	3	3	3	16
30	4	4	3	3	3	2	19
31	4	4	4	4	3	3	22
32	3	3	4	4	4	4	22
33	4	4	3	3	3	3	20
34	4	4	4	4	3	4	23
35	5	5	5	5	5	5	30
36	3	3	3	3	3	3	18
37	3	3	3	3	4	2	18
38	3	3	3	3	3	3	18
39	4	4	4	4	3	3	22
40	3	3	3	3	4	3	19
41	3	3	3	3	4	4	20
42	4	4	3	3	4	3	21
43	3	3	3	3	3	2	17

44	3	3	4	4	3	3	20
45	5	5	5	5	5	5	30
46	3	3	2	2	3	2	15

Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
5.105	5.105	3.797	3.797	1.000	4.262	23.067
3.964	3.964	2.543	2.543	1.000	3.246	17.259
3.964	3.964	3.797	3.797	2.373	2.221	20.115
2.697	2.697	2.543	2.543	2.373	3.246	16.099
2.697	2.697	3.797	3.797	2.373	2.221	17.583
3.964	3.964	2.543	2.543	1.000	3.246	17.259
2.697	2.697	2.543	2.543	1.000	2.221	13.702
3.964	3.964	2.543	2.543	1.000	3.246	17.259
2.697	2.697	3.797	3.797	2.373	3.246	18.608
3.964	3.964	2.543	2.543	1.000	3.246	17.259
3.964	3.964	3.797	3.797	1.000	2.221	18.742
2.697	2.697	3.797	3.797	2.373	3.246	18.608
3.964	3.964	2.543	2.543	1.000	2.221	16.234
3.964	3.964	3.797	3.797	1.000	3.246	19.767
5.105	5.105	4.941	4.941	3.517	4.262	27.871
2.697	2.697	2.543	2.543	1.000	2.221	13.702
2.697	2.697	2.543	2.543	2.373	1.000	13.853
2.697	2.697	2.543	2.543	1.000	2.221	13.702
3.964	3.964	3.797	3.797	1.000	2.221	18.742
2.697	2.697	2.543	2.543	2.373	2.221	15.075
2.697	2.697	2.543	2.543	2.373	3.246	16.099
3.964	3.964	2.543	2.543	2.373	2.221	17.607
2.697	2.697	2.543	2.543	1.000	1.000	12.480
2.697	2.697	3.797	3.797	1.000	2.221	16.210
5.105	5.105	4.941	4.941	3.517	4.262	27.871
2.697	2.697	1.000	1.000	1.000	1.000	9.395
2.697	2.697	3.797	3.797	2.373	2.221	17.583
3.964	3.964	3.797	3.797	2.373	3.246	21.140
1.000	1.000	2.543	2.543	1.000	2.221	10.307
3.964	3.964	2.543	2.543	1.000	1.000	15.013
3.964	3.964	3.797	3.797	1.000	2.221	18.742
2.697	2.697	3.797	3.797	2.373	3.246	18.608
3.964	3.964	2.543	2.543	1.000	2.221	16.234
3.964	3.964	3.797	3.797	1.000	3.246	19.767
5.105	5.105	4.941	4.941	3.517	4.262	27.871
2.697	2.697	2.543	2.543	1.000	2.221	13.702
2.697	2.697	2.543	2.543	2.373	1.000	13.853
2.697	2.697	2.543	2.543	1.000	2.221	13.702
3.964	3.964	3.797	3.797	1.000	2.221	18.742
2.697	2.697	2.543	2.543	2.373	2.221	15.075
2.697	2.697	2.543	2.543	2.373	3.246	16.099
3.964	3.964	2.543	2.543	2.373	2.221	17.607

2.697	2.697	2.543	2.543	1.000	1.000	12.480
2.697	2.697	3.797	3.797	1.000	2.221	16.210
5.105	5.105	4.941	4.941	3.517	4.262	27.871
2.697	2.697	1.000	1.000	1.000	1.000	9.395

Data Ordinal

No Res.	Stress Kerja (x2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	4	5	5	24
2	3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	4	17
4	5	4	3	4	5	21
5	5	4	2	4	5	20
6	4	4	3	4	4	19
7	3	4	2	4	3	16
8	3	3	3	3	3	15
9	5	5	4	5	5	24
10	3	3	3	3	3	15
11	4	3	3	3	4	17
12	4	3	3	3	4	17
13	5	4	3	4	5	21
14	4	3	3	3	4	17
15	4	3	3	3	4	17
16	2	3	2	3	2	12
17	3	4	3	4	3	17
18	3	3	2	3	3	14
19	5	5	3	5	5	23
20	3	3	4	3	3	16
21	4	3	3	3	4	17
22	3	3	3	3	3	15
23	4	3	3	3	4	17
24	5	4	3	4	5	21
25	4	3	3	3	4	17
26	4	3	2	3	4	16
27	2	3	3	3	2	13
28	4	3	4	3	4	18
29	5	4	4	4	5	22
30	4	4	3	4	4	19
31	4	4	3	4	4	19
32	3	3	3	3	3	15
33	4	3	3	3	4	17
34	4	3	3	3	4	17
35	5	4	3	4	5	21
36	4	3	3	3	4	17
37	4	3	3	3	4	17

38	2	3	2	3	2	12
39	3	4	3	4	3	17
40	4	3	3	3	4	17
41	4	3	3	3	4	17
42	5	4	3	4	5	21
43	4	3	3	3	4	17
44	4	3	3	3	4	17
45	2	3	2	3	2	12
46	3	4	3	4	3	17

Successive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Total
4.173	3.548	4.262	3.548	4.173	19.704
1.975	1.000	2.613	1.000	1.975	8.563
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
4.173	2.421	2.613	2.421	4.173	15.801
4.173	2.421	1.000	2.421	4.173	14.188
2.966	2.421	2.613	2.421	2.966	13.386
1.975	2.421	1.000	2.421	1.975	9.792
1.975	1.000	2.613	1.000	1.975	8.563
4.173	3.548	4.262	3.548	4.173	19.704
1.975	1.000	2.613	1.000	1.975	8.563
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
4.173	2.421	2.613	2.421	4.173	15.801
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.975	2.421	2.613	2.421	1.975	11.405
1.975	1.000	1.000	1.000	1.975	6.950
4.173	3.548	2.613	3.548	4.173	18.055
1.975	1.000	4.262	1.000	1.975	10.212
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
1.975	1.000	2.613	1.000	1.975	8.563
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
4.173	2.421	2.613	2.421	4.173	15.801
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
2.966	1.000	1.000	1.000	2.966	8.931
1.000	1.000	2.613	1.000	1.000	6.613
2.966	1.000	4.262	1.000	2.966	12.193
4.173	2.421	4.262	2.421	4.173	17.450
2.966	2.421	2.613	2.421	2.966	13.386
2.966	2.421	2.613	2.421	2.966	13.386
1.975	1.000	2.613	1.000	1.975	8.563
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
4.173	2.421	2.613	2.421	4.173	15.801
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544

2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.975	2.421	2.613	2.421	1.975	11.405
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
4.173	2.421	2.613	2.421	4.173	15.801
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
2.966	1.000	2.613	1.000	2.966	10.544
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
1.975	2.421	2.613	2.421	1.975	11.405

Data Ordinal

No Res.	Motivasi Kerja Karyawan (Y)									Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	
1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33
3	4	3	4	4	4	5	3	5	5	37
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29
5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33
6	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
7	3	3	3	3	3	5	4	5	5	34
8	3	4	3	3	4	4	3	4	4	32
9	4	4	4	4	3	5	5	5	5	39
10	4	4	3	3	4	5	3	5	5	36
11	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30
12	4	4	4	4	3	2	3	2	2	28
13	3	3	3	3	4	5	4	5	5	35
14	4	4	3	3	4	5	3	5	5	36
15	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37
16	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
17	3	2	3	3	4	2	4	2	2	25
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	2	3	3	3	4	4	5	4	4	32
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	3	4	3	3	3	2	3	2	2	25
22	3	3	2	2	4	3	3	3	3	26
23	4	2	3	3	3	5	3	5	5	33
24	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
25	5	5	2	2	5	4	3	4	4	34
26	3	2	3	3	3	5	3	5	5	32
27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
28	3	4	4	4	2	4	3	4	4	32
29	3	3	2	2	2	5	4	5	5	31
30	4	2	3	3	4	5	4	5	5	35
31	3	3	4	4	4	5	4	5	5	37

32	4	4	4	4	3	5	4	5	5	38
33	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31
34	4	4	3	3	4	5	5	5	5	38
35	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43
36	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
37	3	2	3	3	4	2	3	2	2	24
38	3	3	3	3	3	5	4	5	5	34
39	2	3	3	3	4	5	3	5	5	33
40	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30
41	3	4	3	3	3	5	5	5	5	36
42	3	3	2	2	4	5	3	5	5	32
43	4	2	3	3	3	3	3	3	3	27
44	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24
45	5	5	2	2	5	5	4	5	5	38
46	3	2	3	3	3	5	3	5	5	32

Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total
4.664	4.262	3.703	3.703	4.836	2.549	3.346	2.549	2.549	32.161
3.681	3.246	2.437	2.437	3.664	2.549	1.000	2.549	2.549	24.111
3.681	2.221	3.703	3.703	3.664	3.584	1.000	3.584	3.584	28.724
2.506	3.246	2.437	2.437	2.449	1.915	2.330	1.915	1.915	21.149
2.506	2.221	3.703	3.703	2.449	2.549	2.330	2.549	2.549	24.559
3.681	3.246	3.703	3.703	3.664	3.584	2.330	3.584	3.584	31.079
2.506	2.221	2.437	2.437	2.449	3.584	2.330	3.584	3.584	25.131
2.506	3.246	2.437	2.437	3.664	2.549	1.000	2.549	2.549	22.936
3.681	3.246	3.703	3.703	2.449	3.584	3.346	3.584	3.584	30.880
3.681	3.246	2.437	2.437	3.664	3.584	1.000	3.584	3.584	27.216
2.506	2.221	3.703	3.703	3.664	1.915	1.000	1.915	1.915	22.542
3.681	3.246	3.703	3.703	2.449	1.000	1.000	1.000	1.000	20.782
2.506	2.221	2.437	2.437	3.664	3.584	2.330	3.584	3.584	26.346
3.681	3.246	2.437	2.437	3.664	3.584	1.000	3.584	3.584	27.216
4.664	4.262	4.836	4.836	4.836	1.915	1.000	1.915	1.915	30.178
2.506	2.221	3.703	3.703	2.449	1.915	1.000	1.915	1.915	21.327
2.506	1.000	2.437	2.437	3.664	1.000	2.330	1.000	1.000	17.373
2.506	2.221	2.437	2.437	2.449	1.915	1.000	1.915	1.915	18.794
1.000	2.221	2.437	2.437	3.664	2.549	3.346	2.549	2.549	22.751
2.506	2.221	2.437	2.437	2.449	1.915	1.000	1.915	1.915	18.794
2.506	3.246	2.437	2.437	2.449	1.000	1.000	1.000	1.000	17.074
2.506	2.221	1.000	1.000	3.664	1.915	1.000	1.915	1.915	17.136
3.681	1.000	2.437	2.437	2.449	3.584	1.000	3.584	3.584	23.755
2.506	2.221	2.437	2.437	2.449	2.549	2.330	2.549	2.549	22.026
4.664	4.262	1.000	1.000	4.836	2.549	1.000	2.549	2.549	24.409
2.506	1.000	2.437	2.437	2.449	3.584	1.000	3.584	3.584	22.580
1.000	2.221	2.437	2.437	2.449	1.915	1.000	1.915	1.915	17.288
2.506	3.246	3.703	3.703	1.000	2.549	1.000	2.549	2.549	22.805
2.506	2.221	1.000	1.000	1.000	3.584	2.330	3.584	3.584	20.809
3.681	1.000	2.437	2.437	3.664	3.584	2.330	3.584	3.584	26.300

2.506	2.221	3.703	3.703	3.664	3.584	2.330	3.584	3.584	28.879
3.681	3.246	3.703	3.703	2.449	3.584	2.330	3.584	3.584	29.864
2.506	2.221	2.437	2.437	3.664	2.549	1.000	2.549	2.549	21.911
3.681	3.246	2.437	2.437	3.664	3.584	3.346	3.584	3.584	29.562
4.664	4.262	4.836	4.836	4.836	3.584	1.000	3.584	3.584	35.185
2.506	2.221	3.703	3.703	2.449	1.915	1.000	1.915	1.915	21.327
2.506	1.000	2.437	2.437	3.664	1.000	1.000	1.000	1.000	16.043
2.506	2.221	2.437	2.437	2.449	3.584	2.330	3.584	3.584	25.131
1.000	2.221	2.437	2.437	3.664	3.584	1.000	3.584	3.584	23.510
2.506	2.221	2.437	2.437	2.449	2.549	1.000	2.549	2.549	20.696
2.506	3.246	2.437	2.437	2.449	3.584	3.346	3.584	3.584	27.172
2.506	2.221	1.000	1.000	3.664	3.584	1.000	3.584	3.584	22.143
3.681	1.000	2.437	2.437	2.449	1.915	1.000	1.915	1.915	18.748
2.506	2.221	2.437	2.437	2.449	1.000	1.000	1.000	1.000	16.049
4.664	4.262	1.000	1.000	4.836	3.584	2.330	3.584	3.584	28.844
2.506	1.000	2.437	2.437	2.449	3.584	1.000	3.584	3.584	22.580

Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2
	3.00	23	50.0	52.2
	4.00	17	37.0	89.1
	5.00	5	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2
	3.00	23	50.0	52.2
	4.00	17	37.0	89.1
	5.00	5	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	24	52.2	52.2	56.5
	4.00	16	34.8	34.8	91.3
	5.00	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	24	52.2	52.2	56.5
	4.00	16	34.8	34.8	91.3
	5.00	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	56.5	56.5	56.5
	4.00	16	34.8	34.8	91.3
	5.00	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.2	15.2	15.2
	3.00	21	45.7	45.7	60.9
	4.00	13	28.3	28.3	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.7	8.7
	3.00	11	23.9	32.6
	4.00	21	45.7	78.3
	5.00	10	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	29	63.0	63.0
	4.00	14	30.4	93.5
	5.00	3	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.2	15.2
	3.00	34	73.9	89.1
	4.00	5	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	29	63.0	63.0
	4.00	14	30.4	93.5
	5.00	3	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.7	8.7	8.7
	3.00	11	23.9	23.9	32.6
	4.00	21	45.7	45.7	78.3
	5.00	10	21.7	21.7	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Frequency Table**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.5	6.5	6.5
	3.00	26	56.5	56.5	63.0
	4.00	12	26.1	26.1	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.2	15.2	15.2
	3.00	21	45.7	45.7	60.9
	4.00	13	28.3	28.3	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9
	3.00	27	58.7	69.6
	4.00	12	26.1	95.7
	5.00	2	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9
	3.00	27	58.7	69.6
	4.00	12	26.1	95.7
	5.00	2	4.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3
	3.00	21	45.7	50.0
	4.00	18	39.1	89.1
	5.00	5	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9
	3.00	10	21.7	32.6
	4.00	10	21.7	54.3
	5.00	21	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	60.9	60.9
	4.00	13	28.3	89.1
	5.00	5	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9
	3.00	10	21.7	32.6
	4.00	10	21.7	54.3
	5.00	21	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9
	3.00	10	21.7	32.6
	4.00	10	21.7	54.3
	5.00	21	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	1.000 ^{**}	.547 ^{**}	.547 ^{**}	.257	.564 ^{**}	.815 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.085	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	1	.547 ^{**}	.547 ^{**}	.257	.564 ^{**}	.815 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.085	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.547 ^{**}	.547 ^{**}	1	1.000 ^{**}	.501 ^{**}	.644 ^{**}	.882 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.547 ^{**}	.547 ^{**}	1.000 ^{**}	1	.501 ^{**}	.644 ^{**}	.882 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.257	.257	.501 ^{**}	.501 ^{**}	1	.456 ^{**}	.610 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.085	.085	.000	.000		.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	.564 ^{**}	.564 ^{**}	.644 ^{**}	.644 ^{**}	.456 ^{**}	1	.808 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.815 ^{**}	.815 ^{**}	.882 ^{**}	.882 ^{**}	.610 ^{**}	.808 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.890	6

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

Correlations

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.555**	.413**	.555**	1.000**	.891**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.555**	1	.254	1.000**	.555**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.088	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.413**	.254	1	.254	.413**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.004	.088		.088	.004	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.555**	1.000**	.254	1	.555**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.088		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	1.000**	.555**	.413**	.555**	1	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.891**	.827**	.576**	.827**	.891**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

```

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

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.864	5

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.534**	.230	.230	.483**	.200	.050	.200	.200	.618**
	Sig. (2-tailed)		.000	.124	.124	.001	.183	.740	.183	.183	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.2	Pearson Correlation	.534**	1	.228	.228	.403**	.092	.170	.092	.092	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.128	.128	.005	.544	.259	.544	.544	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.3	Pearson Correlation	.230	.228	1	1.000**	.051	-.068	.022	-.068	-.068	.458**
	Sig. (2-tailed)	.124	.128		.000	.739	.654	.883	.654	.654	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.4	Pearson Correlation	.230	.228	1.000**	1	.051	-.068	.022	-.068	-.068	.458**
	Sig. (2-tailed)	.124	.128	.000		.739	.654	.883	.654	.654	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.5	Pearson Correlation	.483**	.403**	.051	.051	1	.107	.032	.107	.107	.464**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.739	.739		.478	.832	.478	.478	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.6	Pearson Correlation	.200	.092	-.068	-.068	.107	1	.345*	1.000**	1.000**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.183	.544	.654	.654	.478		.019	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.7	Pearson Correlation	.050	.170	.022	.022	.032	.345*	1	.345*	.345*	.444**
	Sig. (2-tailed)	.740	.259	.883	.883	.832	.019		.019	.019	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.8	Pearson Correlation	.200	.092	-.068	-.068	.107	1.000**	.345*	1	1.000**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.183	.544	.654	.654	.478	.000	.019		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.9	Pearson Correlation	.200	.092	-.068	-.068	.107	1.000**	.345*	1.000**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.183	.544	.654	.654	.478	.000	.019	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.618**	.562**	.458**	.458**	.464**	.702**	.444*	.702**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.001	.000	.002	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.738	9

Lampiran 5**KORELASI ANTAR VARIABEL X**

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

		Correlations	
		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.102
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	46	46
X2	Pearson Correlation	.102	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	46	46

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

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^a

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.601 ^a	.362	.332	3.80256

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.161	2	176.080	12.178	.000 ^b
	Residual	621.756	43	14.459		
	Total	973.917	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	10.610	2.809		3.777	.000
	X1	.567	.130	.533	4.353	.000
	X2	.301	.161	.229	1.870	.008

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7: R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	181	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	5.98	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	4.08	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	4.98	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	2.08	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	2.08	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



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4315/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Amarta Multi Dinamika Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Handri Djangko

NIM : E2119002

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PT. AMARTA MULTI DINAMIKA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 13 Oktober 2022
Ketua


Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



**PT. AMARTA MULTI DINAMIKA
GORONTALO**

JL. JOHN ARYO KATILI (DEKAT LAMPU MERAH SMEA)
KEL. TAPA KEC. SIPATANA KOTA GORONTALO



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irdan Banang
Jabatan : CR2

Menerangkan Bahwa:

Nama : HANDRI DJANGKO
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Adalah benar telah melakukan **PENELITIAN** yang berjudul **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KAYAWAN PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA GORONTALO**

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan seperlunya.

GORONTALO, 25 Februari 2023


Irdan Banang
CR2



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 026/SRP/FE-UNISAN/II/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Handri Djangko
NIM : E2119002
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Amarta Multidinamika Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 20%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,



DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 13 Februari 2023
Tim Verifikasi,



Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

E2119002+Handri Djangko+Skripsi.docx

AUTHOR

Handri Djangko

WORD COUNT

14141 Words

CHARACTER COUNT

89992 Characters

PAGE COUNT

86 Pages

FILE SIZE

185.1KB

SUBMISSION DATE

Feb 10, 2023 1:57 PM GMT+8

REPORT DATE

Feb 10, 2023 1:59 PM GMT+8

● 20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Internet database
- Crossref database
- 4% Submitted Works database
- 3% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 20 words)