

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, pertukaran informasi, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

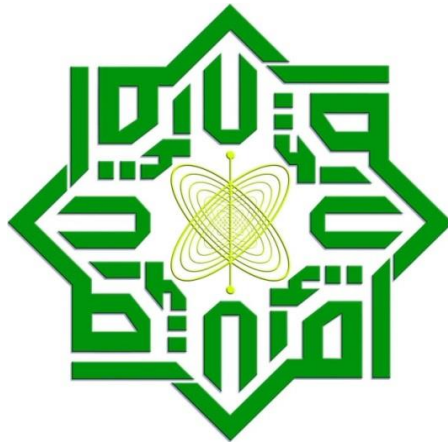


**PENGARUH STRES KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUNANGO JANTAN GROUP,
KECAMATAN TAMBANG, KABUPATEN KAMPAR, RIAU**

SKRIPSI

OLEH :

RONI WIDYANTORO
NIM. 11771101421



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2021



**PENGARUH STRES KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUNANGO JANTAN GROUP,
KECAMATAN TAMBANG, KABUPATEN KAMPAR, RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

RONI WIDYANTORO
NIM. 11771101421



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2021**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**LEMBAR
PERSETUJUAN
SKRIPSI**

NAMA : RONI WIDYANTORO
NIM : 11771101421
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : “PENGARUH STRES KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUNANGO JANTAN GROUP, KECAMATAN TAMBANG, KABUPATEN KAMPAR, RIAU”

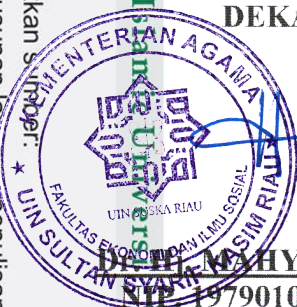
**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**

QOMARIAH LAHAMID, SE, M.Si
NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI

DEKAN

**KETUA PROGRAM
STUDI S1 MANAJEMEN**



Didi MAHYARNI, S.E, MM
NIP. 19790101 200710 1 003

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NAMA : RONI WIDYANTORO
NIM : 11771101421
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : “PENGARUH STRES KERJA DAN MANAJEMEN
KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KUNANGO JANTAN GROUP,
KECAMATAN TAMBANG, KABUPATEN
KAMPAR, RIAU”
TANGGAL UJIAN : KAMIS, 14 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH
KETUA PENGUJI



HENNI INDRAYANI, SE, MM
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI,

PENGUJI I



OMARIAH LAHAMID, SE, M.Si
NIP. 19750704 200710 2 001

PENGUJI II



SEHANL SE, MM
NIP. 19741211 200710 2 004

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Roni Widyantoro
NIM : 11771101421
Tempat/ Tgl. Lahir : Sawit Permai, 22 Agustus 1998
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Group, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 29 september 2021

Yang membuat pernyataan



Roni Widyantoro
NIM : 11771101421

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUNANGO JANTAN GROUP, KECAMATAN TAMBANG, KABUPATEN KAMPAR, RIAU

Oleh :

RONI WIDYANTORO
NIM : 11771101421

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada pt. kunango jantan group, kecamatan Tambang, kabupaten Kampar, Riau. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Sampel Jenuh dimana sampelnya diambil dari keseluruhan jumlah populasi dengan total 137 orang. Dengan ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode regresi linier berganda, data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.25. berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel stres kerja dan manajemen konflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. kunango jantan group, kecamatan Tambang, kabupaten Kampar, Riau. Nilai $RSquare$ sebesar 0,725 atau 72,5% berarti variabel kinerja dipengaruhi oleh stres kerja dan manajemen konflik, sementara sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Stres Kerja, Manajemen Konflik, dan Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

**EFFECT OF WORK STRESS AND CONFLICT MANAGEMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KUNANGO JANTAN GROUP,
TAMBANG DISTRICT, KAMPAR REGENCY, RIAU**

By :

RONI WIDYANTORO
NIM : 11771101421

This study aims to determine the effect of work stress and conflict management on employee performance at pt. kunango male group, Mine sub-district, Kampar district, Riau. In this study the authors used the Saturated Sample technique where the sample was taken from the entire population with a total of 137 people. With the provision that the data analysis in this study is quantitative and uses multiple linear regression methods, the data is analyzed using the SPSS V.25 program. based on the results of this study indicate that simultaneously the variables of work stress and conflict management have a significant positive effect on employee performance at pt. kunango male group, Mine sub-district, Kampar district, Riau. The RSquare value of 0.725 or 72.5% means that the performance variable is influenced by work stress and conflict management, while the remaining 27.5% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Work Stress, Conflict Management, and Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “pengaruh stres kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, kecamatan Tambang, kabupaten Kampar, Riau”. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama proses penyusunannya. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda Surono dan Ibunda Sularni yang tiada henti-hentinya mendo'akan, memberikan dorongan berbentuk moril maupun berbentuk materil selama menempuh pendidikan di Kampus Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bapak Dr. Kamaruddin S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Qomariah L, SE, M.Si selaku Pembimbing Proposal dan Skripsi saya yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Tenaga Pendidik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
8. Terima kasih kepada Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Kunango Jantan Group Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Terima kasih kepada Sahabat dan orang terdekat penulis, yaitu Ramadandi, Heri Syahputra Siregar, Husnul Akhiar, Sahrul Ivan, Fadil Ramanda dan Salman Alfarisi yang telah menemani dan selalu memberikan do'a, semangat dan motivasi kepada penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, keterbatasan, baik dari isi maupun konsep penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka kritik dan saran yang berhubungan dengan skripsi ini yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan selanjutnya. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. Aamiin ya rabbal'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 16 september 2021

Penulis

RONI WIDYANTORO
11771101421

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK..... | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR GRAFIK | xiii |
| BAB 1 PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 12 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen | 12 |
| 2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 2.2 Stres Kerja | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Stres Kerja | 13 |
| 2.2.2 Jenis-Jenis Stres Kerja | 14 |
| 2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja | 15 |
| 2.2.4 Indikator Stres Kerja | 16 |
| 2.2.5 Dampak Stres Kerja | 17 |
| 2.2.6 Cara Mengatasi Stres Kerja | 18 |
| 2.2.7 Stres Kerja Dalam Prespektif Islam | 19 |
| 2.2.8 Kaitan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.3 Manajemen Konflik | 23 |
| 2.3.1 Pengertian Manajemen Konflik | 23 |
| 2.3.2 Jenis-Jenis Konflik | 23 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | |
|--|-----------|
| 2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Konflik | 24 |
| 2.3.4 Indikator Manajemen Konflik | 24 |
| 2.3.5 Manajemen Konflik Dalam Perspektif Islam | 26 |
| 2.3.6 Kaitan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan | 27 |
| 2.4 Kinerja Karyawan | 28 |
| 2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 28 |
| 2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 29 |
| 2.4.3 Indikator Kinerja | 30 |
| 2.4.4 Kinerja Dalam Prespektif Islam | 30 |
| 2.5 Penelitian Terdahulu | 31 |
| 2.6 Variabel Penelitian | 34 |
| 2.7 Kerangka Pemikiran | 34 |
| 2.8 Konsep Operasional Variabel | 36 |
| 2.9 Hipotesis | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 39 |
| 3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian | 39 |
| 3.2 Jenis Dan Sumber Data | 39 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data | 39 |
| 3.4 Populasi Dan Sampel | 40 |
| 3.4.1 Populasi | 40 |
| 3.4.2 Sampel | 40 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 41 |
| 3.5.1 Wawancara | 41 |
| 3.5.2 Kuesioner | 41 |
| 3.6. Uji Kualitas Data | 41 |
| 3.6.1 Validitas | 41 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas | 42 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | |
|---|-----------|
| 3.7 Uji Asumsi Klasik | 42 |
| 3.7.1 Uji Normalitas | 42 |
| 3.7.2 Uji Multikolinieritas | 43 |
| 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas | 43 |
| 3.7.4 Uji Autokorelasi | 43 |
| 3.8 Analisis Regresi Linear Berganda | 44 |
| 3.9 Pengujian Hipotesis | 45 |
| 3.9.1 Uji Parsial (T) | 45 |
| 3.9.2 Uji Alternatif Simultan (F) | 46 |
| 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 46 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN | 47 |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan | 47 |
| 4.2 Visi Dan Misi Perusahaan | 48 |
| 4.3 Struktur Organisasi PT.Kunango Jantan Group | 49 |
| 4.5 Jenis Produk PT. Kunango Jantan Group | 49 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 52 |
| 5.1 Karakteristik Responden | 52 |
| 5.1.1 Umur Responden | 52 |
| 5.1.2 Jenis Kelamin | 53 |
| 5.1.3 Masa Kerja | 54 |
| 5.1.4 Pendidikan Terakhir | 55 |
| 5.2 Analisis Deskriptif | 55 |
| 5.2.1 Variabel Stres Kerja | 55 |
| 5.2.2 Variabel Manajemen Konflik | 57 |
| 5.2.3 Variabel Kinerja | 59 |
| 5.3 Uji Kualitas Data | 61 |
| 5.3.1 Uji Validitas | 62 |
| 5.3.2 Uji Reliabilitas | 64 |

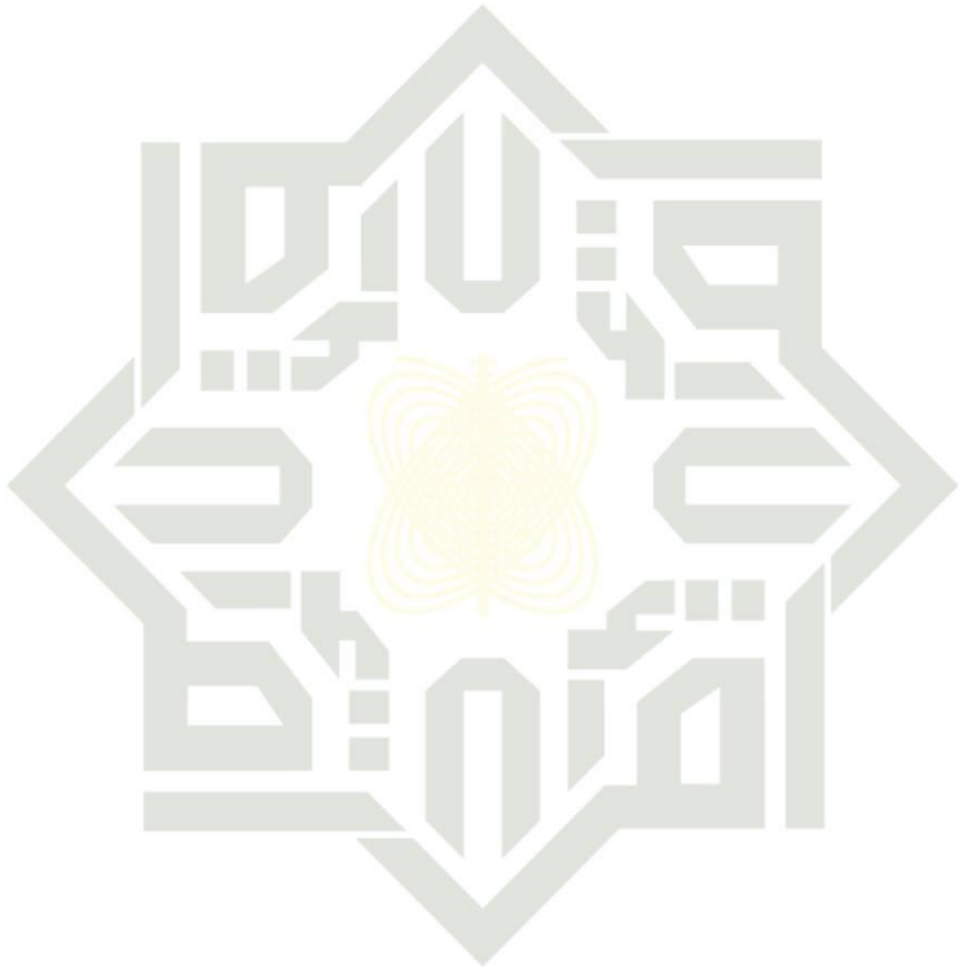
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | |
|--|-----------|
| 5.4 Uji Asumsi Klasik | 65 |
| 5.4.1 Uji Normalitas | 65 |
| 5.4.2 Uji Multikolinieritas | 66 |
| 5.4.3 Uji Heteroskedastisitas | 68 |
| 5.4.4 Uji Autokorelasi | 69 |
| 5.5 Linier Berganda | 70 |
| 5.6 Uji Hipotesis | 71 |
| 5.6.1 Uji Parsial (T) | 71 |
| 5.6.2 Uji Simultan (F) | 73 |
| 5.6.3 Koefisien Determinan (R^2) | 74 |
| 5.6 Pembahasan Hasil Penelitian | 75 |
| 5.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Group Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau | 75 |
| 5.6.2 Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Group Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau | 76 |
| 5.6.3 Pengaruh Stres Kerja Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Group Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau | 77 |
| BAB VI PENUTUP | 79 |
| 6.1 Kesimpulan..... | 79 |
| 6.2 Saran..... | 80 |
| DAFTAR PUSTAKA | 82 |
| LAMPIRAN | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian | 35 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kunango Jantan Group | 49 |
| Gambar 5.1 Uji Normalitas | 66 |
| Gambar 5.2 Uji Heterokedastisitas | 68 |



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GRAFIK

| | | |
|------------|---|----|
| Grafik 1.1 | Data Jumlah Karyawan PT. Kunango Jantan Group Tahun 2016 s.d 2020 | 5 |
| Grafik 5.1 | Jumlah Responden Berdasarkan Umur Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Group | 52 |
| Grafik 5.2 | Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Group | 53 |
| Grafik 5.3 | Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Group | 54 |
| Grafik 5.4 | Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Group | 55 |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di Era Revolusi Industri 4.0 (4IR) dicirikan dengan serangkaian teknologi baru yang menggabungkan dunia fisik, digital, dan biologis yang mempengaruhi semua disiplin ilmu, ekonomi, industri, bahkan menantang gagasan tentang ‘apa arti menjadi manusia’. Revolusi ini ditandai dengan terobosan teknologi dalam berbagai bidang salah satunya yaitu bidang industri dan ekonomi. Perkembangan teknologi pada masa ini berkembang dengan sangat cepat. Bahkan Teknologi ini bisa saja menggantikan peranan dari sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia ini mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan. Dengan segala daya serta upaya manusia bisa memproduksi barang dan jasa sesuai kebutuhan perusahaan. Ada pun beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia, yaitu pendidikan serta lingkungan, baik lingkungan tempat tinggal maupun lingkungan pekerjaan.

Tetapi seringkali Sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja menjadikan karyawan merasa stres yang mana nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan teori Handoko (2018) menyatakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Cristine Julvia (2016), Dimana stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. hikari. Nilai negatif menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Di dalam suatu perusahaan, keberadaan konflik bisa saja tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain konflik selalu hadir. Untuk itu, perlu adanya manajemen konflik dalam perusahaan. Konflik merupakan proses intraksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam pendapat atau tujuannya. Dimana setiap karyawan memiliki kreativitas, pola berpikir, aktivitas serta sifat karakter yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya, sehingga tidak menutup kemungkinan dalam aktivitas atau bekerja dapat ditemukan persaingan atau bentrokan yang menimbulkan masalah bagi yang bersangkutan maupun bagi perusahaan, jika masalah ini terus dibiarkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Dari Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jismullatif (2016) yang berjudul “pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan CV. Dharma utama batu Malang”. Dimana dalam penelitian tersebut memiliki variabel manajemen konflik dan kinerja, yang mana variabel manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Hal ini menyatakan bahwa semakin baik konflik diselesaikan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Kunango Jantan Group merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur, khususnya pada pembuatan jenis tiang beton yang digunakan untuk pembangunan infrastruktur maupun pembangunan tiang listrik. PT Kunango Jantan Group adalah anak perusahaan dari PT. Tiga Pilar Sakato yang berpusat di Padang. Adapun data jumlah produksi beton pada PT. Kunango Jantan Group dari tahun 2016 s.d 2020 :

Tabel 1.1

Data Jumlah Produksi PT. Kunango Jantan Group Tahun 2016 s.d 2020

| NO | JENIS PRODUK | TAHUN | | | | |
|----|-----------------|--------|--------|--------|-------|-------|
| | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | Tiang Listrik | 12.791 | 18.306 | 12.269 | 968 | 648 |
| 2 | Spun Pile | 1.001 | 986 | 6.404 | 877 | 459 |
| 3 | Sheet Pile | 128 | 974 | 441 | 214 | 120 |
| 4 | Mini Pile | 4.442 | 8.706 | 4.648 | 417 | 160 |
| 5 | Square Pile | 156 | 224 | 176 | 35 | 85 |
| 6 | Box Culvert | 654 | 860 | 484 | 234 | 130 |
| 7 | U-Ditch | 145 | 82 | 2.605 | 836 | 607 |
| 8 | RCP | 80 | 170 | 487 | 52 | 32 |
| 9 | Bantalan Rel KA | 404 | 652 | 578 | 132 | 108 |
| 10 | Precast Beton | 693 | 2.566 | 3.716 | 2.523 | 1.267 |

Sumber : PT. Kunango Jantan Group Kabupaten Kampar 2020

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan terdapat penurunan jumlah produksi beton pada 2 tahun terakhir yaitu 2019 dan 2020. berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Kunango Jantan Group diduga terdapat permasalahan pada kinerja karyawan. Dimana permasalahan ini dapat dilihat dari ketidakcocokan satu individu dengan individu lain, berfikir negatif dengan rekan kerja lainnya, stress, konflik yang tidak terselesaikan, dan ketidakjelasan peran. Dimana permasalahan

ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja maupun produksi pada perusahaan.

Berikut adalah data Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT Kunango Jantan Group 5 tahun terakhir dimana dimulai dari tahun 2016 s.d 2020 :

Tabel 1.2
Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT. Kunango Jantan Group tahun 2016 s.d 2020

| Skor Indeks Prestasi Kumulatif | | Jumlah | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|--------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|
| | | 2016 | % | 2017 | % | 2018 | % | 2019 | % | 2020 | % |
| 9-10 | A | 150 | 82,4% | 130 | 77,8% | 145 | 74,7% | 116 | 60,7% | 97 | 70,8% |
| 8-9 | B | 36 | 17,6% | 37 | 22,2% | 49 | 25,3% | 71 | 37,1% | 34 | 24,8% |
| 7,5-8 | C | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2,2% | 6 | 4,4% |
| 7-7,5 | D | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6-7 | E | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | | 186 | 100% | 167 | 100% | 194 | 100% | 191 | 100% | 137 | 100% |

Sumber : PT. Kunango Jantan Group Kabupaten Kampar 2020

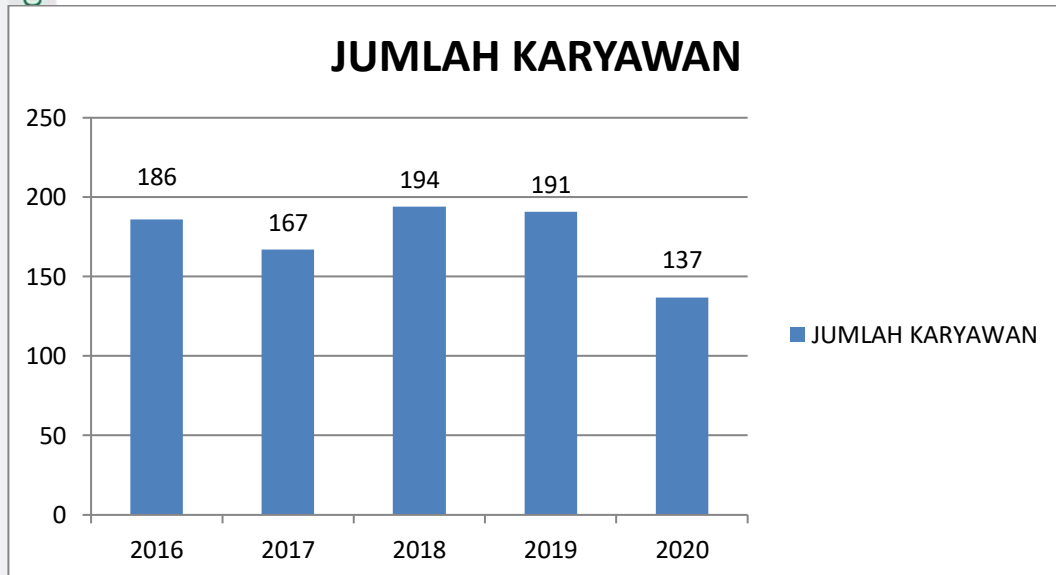
Dari tabel 1.2 diketahui bahwa dua tahun terakhir kinerja karyawan mengalami kemunduran, dimana pada 3 tahun sebelumnya tidak ada karyawan yang memperoleh nilai C tetapi 2 tahun terakhir yaitu tahun 2019 dan tahun 2020 ada karyawan yang memperoleh nilai C. Adapun indikator dari penilaian kinerja ini berdasarkan absensi, kualitas dan kuantitas, sikap individu, kerjasama antar rekan dan divisi, serta komunikasi antar sesama karyawan dan atasan.

Berikut adalah jumlah karyawan pada PT. Kunango Jantan Group 5 tahun terakhir dimana dimulai dari tahun 2016 s.d 2020:

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Grafik 1.1

Data Jumlah Karyawan PT. Kunango Jantan Group Tahun 2016 s.d 2020



Sumber : PT. Kunango Jantan Group Kabupaten Kampar 2020

Tabel 1.3

Data Karyawan PT. Kunango Jantan Group Tahun 2020 Berdasarkan Divisi

| NO | DIVISI/DEPT | JUMLAH |
|----|-----------------------|--------|
| 1 | Accounting & Keuangan | 4 |
| 2 | Direksi | 1 |
| 3 | HRD | 19 |
| 4 | Litbang | 1 |
| 5 | Maintenance | 18 |
| 6 | Marketing | 2 |
| 7 | Operasional | 36 |
| 8 | PPIC | 5 |
| 9 | Produksi | 28 |
| 10 | Purchasing | 3 |
| 11 | QC | 20 |
| | Total | 137 |

Sumber : PT. Kunango Jantan Group Kabupaten Kampar 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada grafik 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Kunango Jantan Group mengalami fluktualisasi, dimana adanya kenaikan dan penurunan jumlah karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD PT Kunango Jantan Group, Kenaikan dan penurunan jumlah karyawan ini disebabkan karna terjadinya *turnover* (keluar-masuk) karyawan beberapa tahun terakhir.

Berikut adalah data *turnover* pada karyawan PT Kunango Jantan Group 5 tahun terakhir dimana dimulai dari tahun 2016 s.d 2020 :

Tabel 1.4
Data *turnover* Karyawan PT. Kunango Jantan tahun 2016 s.d 2020

| Tahun | Karyawan awal tahun | Jumlah karyawan yang keluar | Jumlah karyawan yang masuk | Karyawan akhir tahun | Tingkat <i>labour turnover</i> (%) |
|-------|---------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------|------------------------------------|
| 2016 | 178 | 8 | 16 | 186 | 4,3 |
| 2017 | 186 | 25 | 6 | 167 | 14,1 |
| 2018 | 167 | 0 | 27 | 194 | 0 |
| 2019 | 194 | 8 | 5 | 191 | 4,1 |
| 2020 | 191 | 60 | 6 | 137 | 36,5 |

Sumber : PT. Kunango Jantan Group Kabupaten Kampar 2020

Dari tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan drastis jumlah karyawan pada tahun 2020 yang mana jumlah karyawan yang keluar berjumlah 60 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Kunango Jantan Group bahwa jumlah karyawan yang keluar sebagian besar disebabkan oleh masalah stress kerja, adanya konflik, mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).



Dimana masalah stress kerja yang terjadi di PT. Kunango Jantan Group disebabkan oleh keadaan lingkungan dan tempat kerja yang kurang kondusif, tuntutan dan beban kerja yang tinggi, dan waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai. Sedangkan untuk konflik itu sendiri HRD PT. Kunango Jantan Group menduga bahwa kurang efektifnya penanganan masalah konflik oleh manajemen konflik, dimana ini berimbas pada menurunnya kinerja karyawan PT. Kunango Jantan Group.

Berkaitan dengan fenomena di atas yang masih berkaitan dengan masalah stress kerja, manajemen konflik, dan kinerja karyawan yang berkaitan SDM maka dari itu penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini. karna masalah ini memiliki hubungan dengan jurusan manajemen sumber daya manusia. Maka penulis mengangkat sebuah judul mengenai **“Pengaruh Stress Kerja Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau”**.

1.2 Rumus Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau ?
2. Apakah manajemen konflik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau ?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Apakah Stress Kerja dan Manajemen konflik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau.
2. Untuk menganalisa apakah Manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau.
3. Untuk menganalisa apakah Stress Kerja dan Manajemen konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau.

1.4 Manfaat Penelitian :

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut :

Manfaat Praktis.

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pencarian informasi terutama yang berkaitan dengan stres kerja, manajemen konflik dan kinerja atau menjadi

acuan pada penelitian-penelitian dibidang yang sama di masa akan datang. Untuk penelitian selanjutnya ataupun untuk mengetahui teori-teori mengenai stres kerja, manajemen konflik dan kinerja terutama bagi mahasiswa jurusan Manajemen.

Manfaat Teoritis,

Kegunaan praktis dalam penelitian ini, diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran, adapun manfaat teoritis nya diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan masukan serta informasi bagi pemerintah khususnya bagian kepegawaian, serta menjadi referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti.

3. Bagi penulis

Sebagai pengembangan diri dan kemampuan peneliti sehingga dapat mengimplementasikan ilmu metodologi yang di dapat selama perkuliahan di Universitas Negeri Islam Sultan Syarif Kasim.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rencana Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

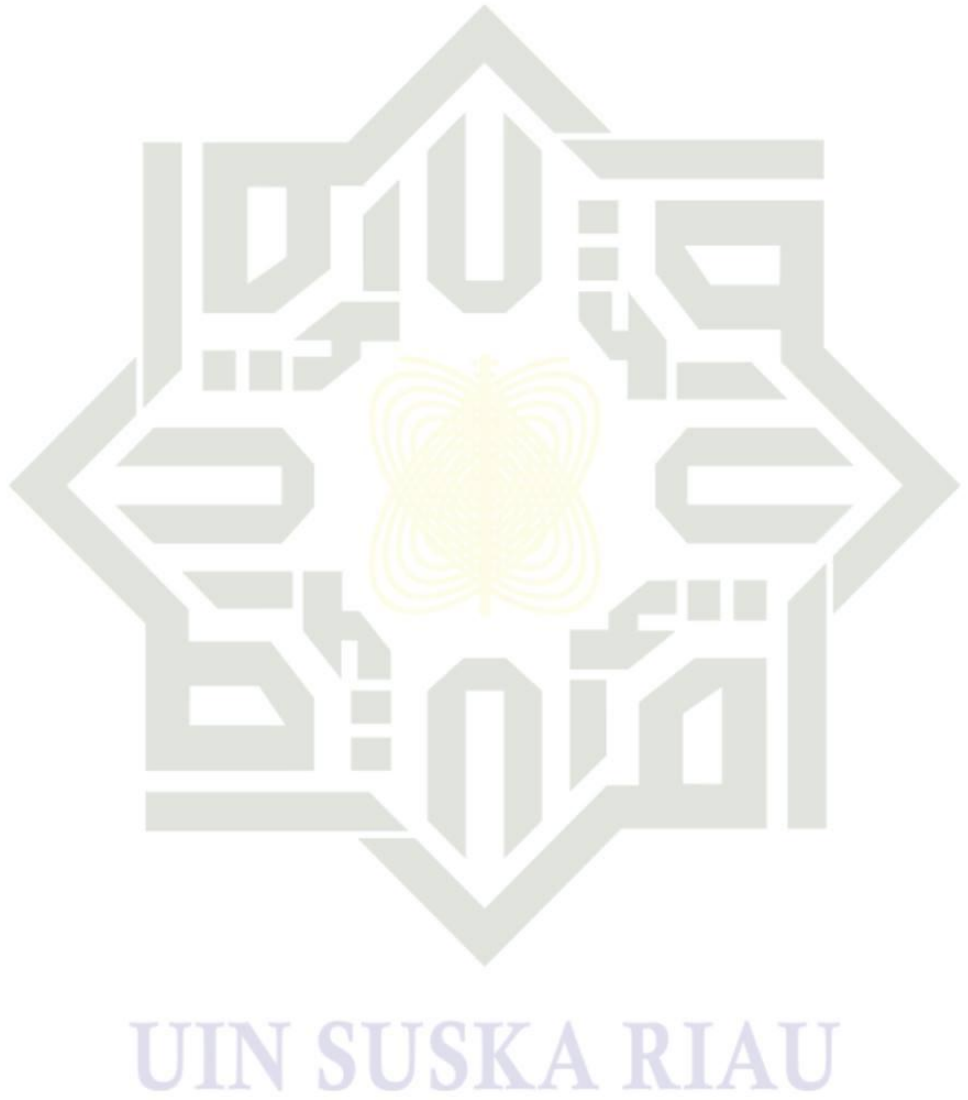
Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Solihin (2012:12) Manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumber daya manusia, modal, material, maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:16) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawannya dan masyarakat. Sedangkan, menurut Ndraha (2012:52) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (penggerakan), dan penilaian SDM sedemikian rupa sehingga di satu pihak SDM memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada masyarakat (makro) dan organisasi (mikro), dan di pihak lain SDM merasa diperlakukan seadil-adilnya sehingga kualitas hidup dan matinya setinggi tingginya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kasmir (2016:6), manajemen sumber daya manusia ialah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres kerja

Tidak dapat dimungkiri, setiap manusia pasti pernah mengalami stres karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. Mangkunegara (2013: 157) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Siagian (2013: 300) juga mendefinisikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi seseorang yang merasa tertekan ketika bekerja sehingga akan mengganggu pekerjaan dan akan mengakibatkan bekerja tidak maksimal. Stres yang tidak diatasi dengan baik akan mengakibatkan intreraksi seseorang yang kurang baik dengan lingkungannya. Seseorang yang mengalami stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan untuk menghadapi lingkungan dan akan menurunkan kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.2 Jenis-jenis Stres Kerja

Dalam dunia yang serba cepat dan kompetitif, stres tidak bisa kita hindari. Stres merupakan respon alami tubuh kita terhadap situasi tertentu. Stres bisa datang dari berbagai sumber, seperti jadwal kerja yang sibuk, hilangnya orang yang dicintai atau hubungan yang bermasalah. Terlepas dari sumber stres, stres selalu dapat dikelola dengan perubahan gaya hidup, dan perubahan dalam cara kita memandang stres tertentu.

Jenis Stres Kerja :

1. Eustress adalah stres dalam bentuk positif. Ini adalah stres yang baik yang dapat merangsang seseorang untuk melakukan berbagai hal dengan lebih baik. Seseorang dapat merasakan situasi tertentu, seperti pekerjaan baru, atau bertemu dengan idolanya.
2. Distress, atau apa yang biasa kita sebut sebagai stres, adalah jenis stres yang memiliki efek negatif pada kesehatan fisik dan emosional. Distress sering menghasilkan emosi yang intens, seperti kemarahan, rasa takut, dan kecemasan atau panik.
3. Distress akut adalah jenis yang paling umum dari stres yang datang tiba-tiba, menjadikan kita ketakutan dan bingung. Meskipun stres akut hanya berlangsung untuk jangka waktu pendek. Stres akut sering menghasilkan reaksi lari atau melawan.
4. Distress episode akut. Istilah „stres akut episodik“ biasanya digunakan untuk situasi ketika stres akan menjadi normal. Jadi, gangguan episodik akut ditandai dengan sering mengalami stres akut. Orang-orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki jenis stres ini sering menemukan diri mereka berjuang untuk mengatur kehidupan mereka dan sering menempatkan tuntutan yang tidak perlu dan tekanan pada diri mereka sendiri, yang akhirnya dapat menyebabkan kegelisahan dan lekas marah.

5. Distress kronis adalah stres yang bertahan untuk waktu yang lama. Stres kronis biasanya berasal keadaan yang tidak dapat dikontrol. Kemiskinan, perasaan terperangkap dalam karir menjijikkan, hubungan yang bermasalah, dan pengalaman trauma masa kecil adalah beberapa contoh peristiwa atau keadaan yang dapat menyebabkan stres kronis

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Stres kerja

Siagian (2013: 301) pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan menjadi 2 antara lain:

1. Sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di yang terlalu sering sehingga merasa terganggu konsentrasinya, dan konflik antar karyawan di dalam organisasi.

2. Sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, dan penyakit gawat.

2.2.4 Indikator Stres Kerja

Adapun indikator-indikator dari stres kerja menurut Robbins (2010: 90) yaitu:

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4. Struktur organisasi

Gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutandan kecemasan.

2.2.5 Dampak Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014) Stres yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi. Frustrasi akan menimbulkan perilaku yang aneh-aneh dari orang tersebut, misalnya marah-maraha, membanting telephone, bahkan hingga memukul-mukul kepalanya. Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendali dari seseorang, bertindak aneh-aneh yang dapat membayakannya dan orang lain.

Menurut Terry Gregson(2002:363) dalam jurnal Wisnu Bimantoro (2012) mengemukakan lima jenis dampak stres, yang meliputi:

1. Dampak Subyektif

Terdiri dari kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.

2. Dampak Perilaku

Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, tertawa, dan gugup.

3. Dampak Kognitif

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang yang pendek, sangat peka terhadap kritik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Dampak Psikologis

Meningkatnya kadar gula meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, dan tubuh terasa panas dingin.

5. Dampak organisasi

Kemangkiran, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, menurunnya kesetiaan terhadap organisasi.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2014) Stres yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi. Frustrasi akan menimbulkan perilaku yang aneh-aneh dari orang tersebut, misalnya marah-marah, membanting telephone, bahkan memukul-mukul kepalanya. Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendali dari seseorang, bertindak aneh-aneh yang dapat membayakannya dirinya dan orang lain.

2.2.6 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Siagian (2005: 303) langkah yang dapat diambil dalam mengatasi stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres dikalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat terminimalisir.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

2.2.7 Stres kerja Dalam Prespektif Islam

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa AlQuran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. AlQuran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Al-Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Pada dasarnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah SWT. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Q.S. Yusuf ayat 87 yang berbunyi sebagai berikut:

رُّوحٍ مِّنْ يَّأَيُّسٍ لَّا إِنَّهُ اللَّهُ رُّوحٍ مِّنْ تَأْيِسُوا وَلَا وَآخِيهِ يُوسُفُ مِنْ فَتَحَسُّوا أَذْهَبُوا بَيْنِي

Artinya: “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. (Q.S Yusuf, 12: 87)

Tentu hal ini bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi. Hal tersebut dijelaskan dalam Q.S. Al-Insyirah ayat 5 yang berbunyi sebagai berikut:

يُسْرًا أَلَسْرَ مَعَ فَإِنَّ

Artinya : “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”.
(Qs AlInsyirah, 94: 5).

Dan firman Allah SWT dalam surah Al-Isra ayat 83 yang berbunyi sebagai berikut:

الشَّرُّ مَسَّهُ وَإِذَا بِجَانِبِهِ وَنَا أَعْرَضَ الْإِنْسَانَ عَلَى أَنْعَمْنَا وَإِذَا

كَانِيُوسًا

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: “Dan apabila Kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah dia; dan membelakang dengan sikap yang sombong; dan apabila dia ditimpa kesusahan niscaya dia berputus asa”.

2.2.8 Kaitan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2008: 302) tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian.

Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu menghadapi sendiri stres tersebut. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres itu rendah. Yang jelas ialah bahwa stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan “*burnout*”, yaitu suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal tersebut terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif.

Kedua, pada tingkat tertentu stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat prestasi kerja yang rendah. Sebaliknya, dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelesaikan tugas dengan baik. Pada gilirannya situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres. Yang terpenting diamati stres tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nasyadizi Nilamsar noor dkk (2016), Dimana Stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dimana variabel stres kerja meningkat sebesar 0.351 setiap penambahan 1 satuan, maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen Konflik

2.3.1 Pengertian Manajemen Konflik

Menurut Killman & Thomas (2015:162) dalam Rusdiana, menyebutkan bahwa konflik adalah kondisi terjadinya ketidakcocokan antar nilai atau tujuan yang akan dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu, bahkan menghambat tercapainya emosi atau stres yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja.

Menurut Ross (2015:170) dalam Rusdiana, bahwa manajemen konflik adalah langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan penyelesaian konflik dan ketenangan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa manajemen konflik adalah seni mengatur dan mengelola konflik yang ada pada suatu organisasi agar bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja.

2.3.2 Jenis-Jenis Konflik

Konflik ada berbagai macam jenisnya, dimana setiap pakar konflik memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam mengklasifikannya. Secara mereka melihat konflik itu jenisnya dalam beberapa bentuk, yaitu :

- a. Konflik pada diri individu itu sendiri,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Konflik antar individu
- c. Konflik individu dengan institusi.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Konflik

Menurut Wirawan (2010:133), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen konflik antara lain :

- Asumsi mengenai konflik.
- Persepsi mengenai penyebab konflik.
- Ekspektasi atas reaksi lawan konflik.
- Pola komunikasi dalam interaksi konflik.
- Kekuasaan yang dimiliki.

Berdasarkan beberapa uraian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen konflik di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen konflik antara lain : asumsi mengenai konflik, jenis kelamin, kecerdasan emosional, kepribadian, dan ketrampilan berkomunikasi.

2.3.4 Indikator Manajemen Konflik

Indikator dari manajemen konflik menurut Suharsimi Arikunto, dkk dalam buku Manajemen Pendidikan (Yogyakarta: Aditya Media 2010) adalah :

- a. Keterbatasan sumber daya

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai keterbatasan-keterbatasan dalam penyediaan dana, ruang, bahan baku,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

personalia, informasi, serta sumber-sumber penting lainnya. Perusahaan yang sedang berkembang membutuhkan sumber daya yang lebih banyak, pimpinan mengalokasikan sumber daya menurut prioritas dan kebutuhan pada tiap unit kerja/bagian. Pembagian yang tidak merata dapat menimbulkan perasaan iri hati antar departemen/bagian. Apabila manajer tidak menjelaskan kebijakan yang dilakukan, maka perselisihan antar departemen dapat terjadi karena persaingan yang terjadi untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas.

b. Komunikasi

Kegagalan komunikasi terjadi disebabkan oleh salah pengertian berkenaan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, informasi yang mendua dan tidak lengkap, dan gaya individu pimpinan yang tidak konsisten.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sistem formal hubungan-hubungan kerja yang membagi dan mengkoordinasikan tugas-tugas sejumlah orang dan kelompok-kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi juga berkaitan dengan masalah perbedaan status di organisasi/perusahaan, yaitu masalah mengenai posisi tertentu sebagai kosekuensi dari karakteristik yang membedakan posisi seseorang atau kelompok dengan yang lainnya dalam struktur formal dan informal (Gibson, J.L., dalam Wahyudi, 2008). Persaingan untuk meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

status pada setiap departemen atau unit kerja bertujuan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari pimpinan Masalah yang muncul dalam struktur organisasi berkenaan dengan persaingan pengaruh dan kekuasaan antar departemen/unit kerja, sistem penilaian yang tidak jelas, dan perbedaan dalam menafsirkan tujuan organisasi. Masalah juga bisa muncul apabila seorang individu atau departemen tidak mendapatkan penghargaan atau kesempatan sesuai dengan prestasi yang dicapai. Konflik status dapat disebabkan persepsi atas ketidakadilan dalam hal ganjaran, penugasan kerja atau kesempatan pengembangan karier.

d. Perbedaan Individu

Sifat merupakan ciri khas yang ada pada setiap individu yang membedakannya dengan individu lainnya. Perbedaan individu dilatarbelakangi oleh pendidikan, budaya, lingkungan sosial, etnik, dan lainlain. Perbedaan latar belakang di atas menimbulkan perbedaan dalam bersikap dan bertindak di lingkungan kerja. Konflik dapat terjadi apabila masing-masing individu mempertahankan pendiriannya dan tidak bersedia menerima pendapat serta fikiran orang lain.

2.3.5 Manajemen Konflik Dalam Prespektif Islam

Konflik dalam kehidupan organisasi tidak bisa dihindari, setiap saat kita akan berhadapan dengan konflik. Baik konflik antar anggota dalam organisasi maupun antara pimpinan dengan anggota organisasi atau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bawahan, bahkan tidak menutup kemungkinan adanya konflik dengan pihak eksternal organisasi. Konflik dalam terminologi Al-Qur'an sepadan dengan kata "ikhtilaf" yang berarti berselisih/ berlainan. Konflik yang berarti perselisihan tertuang dalam ayat Al-Qur'an, diantaranya dalam Surat Ali Imran Ayat 105 :

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ ۗ وَأُولَٰئِكَ لَهُمْ
عَذَابٌ عَظِيمٌ

Dan janganlah kamu menyerupai orang-orang yang bercerai-berai dan berselisih sesudah datang keterangan yang jelas kepada mereka. Mereka itulah orang-orang yang mendapat siksa yang berat, (QS Ali Imran : 105).

Islam mengajarkan kita bagaimana cara mengatasi konflik, dan cara-cara ini telah dituangkan dalam ayat-ayat Qur'an yang diturunkan kepada Rasulullah SAW, yang selanjutnya kita sebagai manusia dapat mentauladani caracara beliau dalam menyelesaikan konflik salah satu cara dalam menyelesaikan konflik yaitu dengan negosiasi atau perundingan.

2.3.6 Kaitan Manajemen Konflik Terhadap kinerja karyawan

Bila konflik berada pada tingkat yang sangat tinggi dapat menghambat kinerja karyawan maupun keefektifan kelompok dan organisasi, sehingga menyebabkan turunnya tingkat kepuasan anggota, naiknya ketidakhadiran yang pada akhirnya produktifitas dan kinerja menurun. Namun, bila konflik berada pada tingkatan yang optimal yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja maupun produktifitas (Robbins, 2008 : 151).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jismullatif (2016) yang berjudul *pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan CV. Dharma utama batu Malang*, Dimana manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Dharma utama batu Malang. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Hal ini menyatakan bahwa semakin baik konflik diselesaikan semakin baik pula kinerja karyawan.

2.4 Kinerja karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja karyawan

Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya.

Menurut Ade Florent (2010:27) kinerja merupakan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan yang meliputi kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, sikap, kehadiran, kuantitas, pekerjaan, kualitas kerja dan peningkatan kerja.

Dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa kinerja adalah merupakan hasil kualitas maupun kuantitas dari suatu proses seorang karyawan dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam suatu perusahaan/ organisasi.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor. Bisa karena faktor individu, organisasi, psikologis, serta lingkungan dan sarana kerjanya. Apabila sebuah organisasi mampu mengembangkan faktor-faktor yang membuat kinerja karyawan dalam organisasi meningkat maka nantinya akan sangat membantu meningkatnya kinerja dari perusahaan itu pula. Memberikan sebuah motivasi adalah hal penting yang bisa dilakukan, karena karyawan akan termotivasi dan mempunyai keinginan untuk maju dan meningkatkan kerjanya. Mangkunegara (2009:14).

Menurut Gibson dalam umam (2018:190) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis : persepsi, peran,sikap, kepribadian, tingkat emosional, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) factor organisasi : struktur organisasi, desain organisasi, keefektifan organisasi, desain pekerjaan, sikap kepemimpinan, kejelasan tugas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Indikator kinerja

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, yang antara lain termasuk (Ade Florent, 2010):

- a. Kuantitas kerja : Volume kerja yang dihasilkan dalam keadaan normal.
- b. Kualitas kerja : Kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- c. Pemanfaatan waktu : Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- d. Kerjasama : kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.

Selain memedomani kriteria tersebut, performance atau kinerja dihasilkan oleh adanya tiga hal, yaitu :

- a. kemampuan atau ability dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (capacity to perform).
- b. Kemauan, semangat, hasrat atau motivation dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (willingness to perform).
- c. Kesempatan untuk berprestasi (opportunity to perform).

2.4.4 Kinerja Dalam Prespektif Islam

Salah satu tabiat manusia adalah bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam sistem moral dan islam. Sebagaimana firman Allah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SWT dalam al-quran Surah Al-Ahqaf Ayat 19 yang berbunyi sebagai berikut:

يُظَلِّمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَيُؤْتِيهِمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتْ وَلِكُلِّ

Artinya ”Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Dari artian ayat di atas dapat dijelaskan bahwa Allah Swt memerintahkan agar bekerja, dan Allah Swt. pasti membalas semua yang telah kita kerjakan atas kesungguhannya dalam bekerja, digambarkan bagaikan berjalan diatas punggung bukit. Sikap kerja seorang muslim dalam menempuh hidup dengan kekuatan dan kemampuan yang tangguh tidak boleh lemah, hendaklah dengan kesungguhan hati sebagai sikap hidup. Karena Allah Swt memperingatkan bahwa segala nantinya akan diperlihatkan kelak di hari kiamat.

2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel | Hasil | Perbedaan |
|----|----------------------|---|--|---|---|
| | Alice H.Y Hon (2013) | The Effects of Conflict and Work Stress on Employee Performance | X1 = Effects of Conflict X2 = Work Stress Y = Employee Performance | Penelitian ini menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Terletak pada variabel x1 dan lokasi penelitian |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|
| | Rizky Budi Kurniawan, dkk (2018) | The effect of work conflict and job stress on employees performance with organizational commitment as intervening variable | X1 = <i>Work Conflict</i> (konflik kerja) X2 = <i>Job Stress</i> (stress kerja) Y = <i>Employees Performance</i> (kinerja karyawan) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Terletak pada variabel x1 |
| | Cristine Julvia (2016) | Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hikari | X1 = Stress Kerja X2 = Konflik Kerja Y = Kinerja | Stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hikari | Terletak pada variabel x2, lokasi penelitian, dan indikator |
| 4 | Tri Wartono (2017) | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby) | X = Stres Kerja Y = Kinerja | Terjadi pengaruh yang sangat kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi tingkat stress maka kinerja akan semakin menurun. | Terletak pada jumlah variabel , indikator variabel kinerja, dan lokasi penelitian |
| | Jismullatif (2016) | Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja karyawan CV. Dharma utama batu Malang. | X1 = manajemen konflik Y = kinerja | manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Dharma utama batu Malang. | Terletak pada jumlah variabel dan lokasi penelitian |
| | Grace Hutagalung & Hendri Herman (2018) | Pengaruh Manajemen Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haluan Kepri Batam | X1 = Manajemen Konflik X2 = stres Kerja Y = kinerja karyawan | Manajemen konflik dan Stress kerja secara bersama-sama Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan pada Pt haluan kepri batam. | Terletak pada letak variabel dan teori yang digunakan |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | |
|----|--|---|---|--|---|
| | Che Han & I Gusti Salit Ketut Netra (2012) | Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar | X1 = konflik X2 = stres Kerja Y1 = kepuasan kerja | Konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. | Terletak pada letak variabel, variabel Y, dan lokasi penelitian |
| | Eko Yulianan (2012) | Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung | X1 = stress kerja X2 = konflik Y = kinerja | Disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Konflik mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. | Teletak pada variabel x2 dan lokasi penelitian |
| 9 | Nunnie Widagdo (2019) | Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Marketing Divisi Emerging Business Bank Swasta Di Bandung | X1= Manajemen Konflik X2 = Stress Kerja Y = Kinerja | Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan. | Terletak pada letak variabel dan teori yang digunakan |
| 10 | Tri Suyantiningsih, Anggara Ardyana, dan Dwi Puryanto (2018) | Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LKP Palcomtech Palembang | X1= stres kerja X2 = konflik Kerja Y = Kinerja karyawan | Stress kerja dan konflik secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Pada LKP Palcomtech Palembang | Terletak pada variabel x2 dan indikator yang digunakan |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Variabel independent.* *Variabel independent* dari penelitian ini adalah Stres Kerja serta Manajemen Konflik. Dimana *Variabel independent ini* merupakan Variabel bebas.
- b. *Variabel dependant.* *Variabel dependant* pada penelitian ini adalah Kinerja.

2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori mengenai Pengaruh stres kerja dan manajemen konflik Terhadap Kinerja Karyawan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan manajemen konflik sangat berperan penting dalam sebuah Organisasi/Perusahaan sehingga apabila stres kerja dan manajemen konflik dapat dikelola dan dijalankan dengan baik oleh organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi/Perusahaan.

Menurut Siagian (2008: 302) tidak dapat disangkal bahwa stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian.

Bila konflik berada pada tingkat yang sangat tinggi dapat menghambat kinerja karyawan maupun keefektifan kelompok dan organisasi, sehingga menyebabkan turunnya tingkat kepuasan anggota, naiknya ketidakhadiran yang

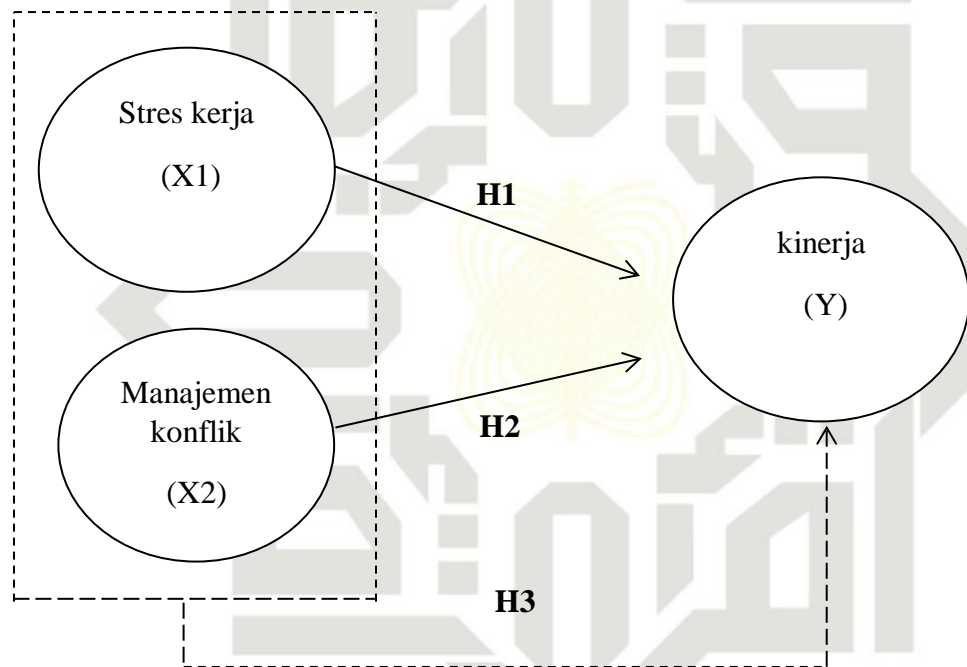
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada akhirnya produktifitas dan kinerja menurun. Namun, bila konflik berada pada tingkatan yang optimal yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja maupun produktifitas (Robbins, 2008 : 151).

Dari pernyataan tersebut maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Siagian (2008), (Robbins, 2008)

Keterangan :

- > : **Hubungan secara Parsial**
- - - - -> : **Hubungan secara Simultan**

- X1 : Stres Kerja
- X2 : Manajemen Konflik
- Y : Kinerja

Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----|------------------------|---|--|--------|
| 1 | Kinerja (Y) | kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Mangkunegara (2017;9) | 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama Menurut Ade florent (2010) | Likert |
| 2 | Stres kerja (X1) | Mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Mangkunegara (2013: 157) | 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Stuktur Organisasi 5. Kepemimpinan Organisasi Menurut Robbins (2010) | Likert |
| | Manajemen konflik (X2) | M. konflik adalah langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan penyelesaian konflik dan ketenangan. Ross (2015:170) | 1. Keterbatasan sumber daya 2. Komunikasi 3. Struktur organisasi 4. Perbedaan individu Menurut Suharsimi Arikunto, dkk (2010) | Likert |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017:95) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di katakana sementara, karena jawaban yang diberikan baru berlandaskan teori teori dan telaah pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini, belum berdasarkan pada fakta yang di kumpulkan melalui pengumpulan data.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cristine Julvia (2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Dimana stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. hikari. Nilai negatif menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

H1 : Diduga variabel stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, kecamatan Tambang, kabupaten Kampar, Riau

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jismullatif (2016) yang berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dharma Utama Batu Malang”, Dimana manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Dharma utama batu Malang. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Hal ini menyatakan bahwa semakin baik konflik diselesaikan semakin baik pula kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H2 : Diduga variabel manajemen konflik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, kecamatan Tambang, kabupaten Kampar, Riau

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Grace Hutagalung & Hendri Herman (2018) Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dan Manajemen Konflik terhadap kinerja karyawan Pada PT. Haluan Kepri Batam.

H3 : Diduga variabel stres kerja dan manajemen konflik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, kecamatan Tambang, kabupaten Kampar, Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini saya lakukan di PT. Kunango Jantan Group yang beralamat di Jl.Raya Pekanbaru-Bangkinang Km 23 Rimbo Panjang, kecamatan Tambang, kabupaten Kampar.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Dalam pembahasan selanjutnya di perlukan data dan informasi yang lengkap yaitu :

a. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:15) Metode Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data Primer ini merupakan data yang didapat dari sumber langsung atau responden menggunakan kuisisioner dan pengamatan langsung kepada para karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Data Sekunder

Data sekunder ini merupakan data yang berasal dari laporan ataupun data langsung dari instansi yang di butuhkan dalam melaksanakan penelitian dan data ini biasanya telah tersedia dan dapat langsung di peroleh dari instansi tempat melakukan penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kunango Jantan Group, Kabupaten Kampar yang berjumlah sebanyak 137 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang di ambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:85) yang mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dimana sebanyak 137 karyawan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Menurut Tersiana (2018: 12) wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. Dalam penelitian ini melakukan wawancara kepada HRD dan karyawan pada PT. Kunango Jantan Group yang ada hubungan dengan penelitian ini.

3.5.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan pada PT. Kunango Jantan Group.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui suatu item pertanyaan valid atau tidaknya yang diukur oleh kuesioner.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Menurut (Ghozali, 2016:47-48), Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Software analisis statistik atau disebut dengan SPSS, dengan cara menghitung item to total correlation, masing-masing indikator dan koefisien cronbach'salpa dari masing-masing indikator.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas (Suliyanto, 2011:69) dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual berstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan berbentuk gambar lonceng (bellshaped curve) yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga. Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas disini tidak dilakukan pervariabel (univariate) tetapi hanya terdapat nilai residual terstandarisasinya (multivariate

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Suliyanto, 2011:88), Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala Multikolinier. Penelitian ini menggunakan Uji Multikolinieritas TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier yang pengolahan datanya menggunakan SPSS.

3.7.3 Uji Heteroskedastitas

Menurut (Suliyanto, 2011:12), Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah homoskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi pada residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut (Ghozali, 2012:110) Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Pengujian Autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson dengan membandingkan nilai Durbin-Watson hitung (d) dengan nilai Durbin-Watson table. Yaitu batas atas (d_u) dan batas bawah (d_L). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika $0 < d < d_L$, maka terjadi Autokorelasi positif.
- b) Jika $d_L < d < d_u$, maka tidak ada kepastian terjadi Autokorelasi atau tidak
- c) Jika $d - d_L < d < 4 - d_L$, maka terjadi Autokorelasi negatif.
- d) Jika $4 - d_u < d < 4 - d_L$, maka tidak ada kepastian terjadi Autokorelasi atau tidak.
- e) Jika $d_u < d < 4 - d_u$, maka tidak terjadi Autokorelasi positif maupun negatif

3.8 Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang di gunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang di bantu dengan menggunakan program SPSS Versial 25.0 dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- | | | |
|----------------|---|----------------------|
| a | = | Konstanta |
| b (1,2) | = | Koefisien Regresi |
| X ₁ | = | Stres Kerja |
| X ₂ | = | Manajemen Konflik |
| e | = | Kesalahan Pengganggu |

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisis sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode Skala Likert. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memilih jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Untuk memilih jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Untuk memilih jawaban Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
4. Untuk memilih jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Untuk memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Suliyanto, 2011:55), Uji Parsial digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara individual (parsial) berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan signifikan dibawah 0,05 (5%) maka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara individual (parsial) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya

3.9.2 Uji Alternatif Simultan (Uji F)

Menurut (Gozali, 2012:98), Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0,05 (5%) maka secara bersama-sama (simultan) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

3.9.3 Uji koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2012:97) Koefisien Determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dan dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Kunango Jantan Group (PT.KJG) merupakan kelompok perusahaan yang fokus dalam penyediaan, pemesanan, dan distribusi material baja dan beton siap pakai untuk industri konstruksi, kelistrikan dan perhubungan. PT. Kunango Jantan Group adalah perusahaan yang bergerak dibidang *manufacturing and trading* yang di dirikan Akta Notaris Arry Supratno, SH No. 30 tanggal 09 April 1993, yang awalnya bergerak dalam trading mekanikal elektrikal dan telah terjadi perubahan Akta Notaris Frida Damayanti, SH No. 4 tanggal 09 Januari 2001. Pada awalnya perusahaan hanya memproduksi *Manufacture* tiang besi yang beralamat di Jalan By Pass KM 6 Parak Kerakah Padang. Luas areal pabrik berkisar 3.000 m² dan mempunyai bangunan pabrik, bangunan kantor serta bangunan mess karyawan, jumlah karyawan bagian proses produksi 40 orang ditambah pegawai kantor 8 orang. Sejalan dengan tambah berkembangnya perusahaan, maka PT. Kunango Jantan Group melakukan pengembangan usaha baik dari lokasi maupun diversifikasi usaha.

Perusahaan saat ini telah membangun pabrik tiang listrik dari beton dan tiang pancang (spun pile) yang berlokasi di JL. Raya Pekanbaru – Bangkiang KM. 26 Desa Rimbo Panjang, Kec. Tambang, Kab. Kampar, Riau – Indonesia. Produksi tiang listrik dari beton ini diprioritaskan untuk mendukung program pemerataan jaringan listrik dimana konsumen terbesar dari produksi ini adalah PT PLN (Persero) se Sumatera.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4 Visi dan Misi Perusahaan

Direksi PT. Kunango Jantan Group telah menetapkan visi perusahaan yang merupakan arah tujuan jangka panjang yang hendak dicapai pada masa mendatang. Visi PT. Kunango Jantan Group adalah:

”Ikut Menunjang Pembangunan Listrik & Infrastruktur Bagi Masyarakat Luas”

Untuk Mewujudkan visi tersebut, PT. Kunango Jantan Group memiliki misi sebagai berikut:

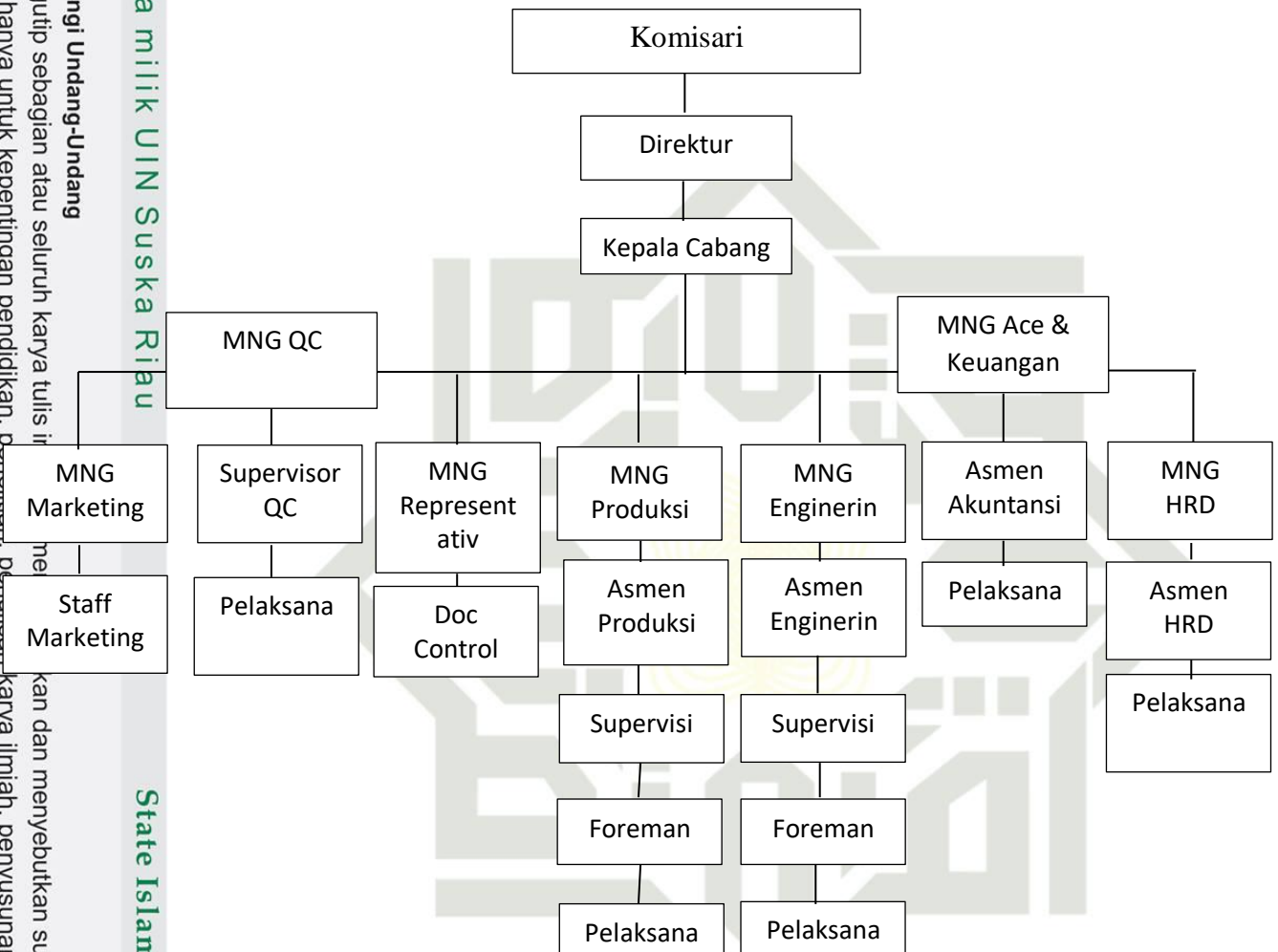
1. Menjadi sebuah pabrik tiang beton dan tiang pancang yang terpercaya selalu mengutamakan kualitas demi kepuasan pelanggan.
2. Memperhatikan serta peduli terhadap kondisi lingkungan sekitar pabrik.
3. Mengembangkan perusahaan dengan manajemen yang profesional, sehat dan menguntungkan.
4. Menjadi mitra bisnis yang tepat dibidang perlistrikan dan infrastuktur.
5. Menyadari bahwa setiap karyawan dan karyawanati yang bekerja di perusahaan.
6. Menjadi kebanggaan bagi setiap karyawan dan karyawanati yang bekerja di perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Struktur Organisasi PT.Kunango Jantan Group

Gambar 4.1 Stuktur Organisasi PT. Kunango Jantan Group



Sumber : PT. Kunango Jantan Group 2021

Jenis Produk PT. Kunango Jantan Group

Berikut adalah beberapa jenis produk yang diproduksi oleh PT. Kunango Jantan Group Pekanbaru.

Beton *precast*, Tiang Listrik Beton (*Concrete Electrical Pole*)
 Tiang Listrik Beton adalah tiang listrik yang terbuat dari material *Pc Wire*, pasir dan semen dengan mix yang khusus dan tertentu pula dan melalui

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cetakan dengan ukuran dan panjang tertentu pula. Tiang Listrik beton berfungsi utama sebagai penyalur konduktor untuk tegangan menengah 20kV (JTM) dan tegangan rendah 220v/380v (JTR), dari *Sub Station* ke Gardu Distribusi, Ke pabrik-pabrik, Ke Pelanggan Besar dan hingga ke pelanggan kecil yaitu rumah tangga. Tiang Listrik Beton dibuat secara khusus hingga melalui uji teknis dari PLN supaya laik pakai, karena memang demikian harusnya. Sehingga hanya yang SPLN saja yang dapat laik pakai oleh pihak PLN selaku pemilik pekerjaan jaringan listrik pada umumnya.

Spun Pile (Tiang Pancang Bulat) Tiang pancang bulat atau sering disebut *prestressed spun pile* adalah tiang pancang yang paling modern dan paling sering digunakan di dunia sebagai tiang fondasi (paku bumi). Tiang pancang bulat ini dibuat dengan menggunakan proses *spinning* agar bisa menciptakan kepadatan dan homogenitas. *Spun pile* adalah tiang pancang berbentuk bulat dan berongga pada bagian tengah.

Tiang Pancang *Minipile* Tiang pancang berukuran kecil ini digunakan untuk bangunan-bangunan bertingkat rendah dan tanah relatif baik. Ukuran dan kekuatan yang ditawarkan adalah: Berbentuk penampang segitiga dengan ukuran 28 dan 32. Berbentuk bujur sangkar dengan ukuran 20x20 dan 25x25. Karena tiang pancang ini terisi penuh (*massive*) maka luas penampang akan selalu sama di setiap panjang tiang.

Box culvert Box culvert adalah jenis beton precast yang sering digunakan pada konstruksi saluran air. *Box culvert* biasa digunakan untuk saluran *crossing* jalan raya atau jembatan. *Box Culvert* merupakan beton bertulang pra cetak yang berbentuk segi empat mempunyai *spigot* dan *socket*. *Sheet Pile* adalah dinding vertikal relatif tipis yang berfungsi untuk menahan tanah dan untuk menahan masuknya air ke dalam lubang galian.

U-Ditch Adalah saluran dari beton bertulang dengan bentuk penampang huruf U dan juga bisa diberi tutup. Umum nya digunakan untuk saluran drainase atau irigasi. Ketinggian saluran terbuka ini dapat bervariasi mengikuti kebutuhan dilapangan atau elevasi saluran yang diinginkan. Dan masih banyak jenis produk lain seperti buis, pagar panel, paving blok, bata ringan, RCP, *Counter weight*, Bantalan pipa, bantalan rel Kereta Api dan berbagai macam jenis *precast* lainnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,792 menyatakan bahwa jika stres kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,792. Diketahui nilai t_{hitung} 14,711 > 1,978 dan nilai signifikasi yang di dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$.. Artinya hipotesis dapat di simpulkan dimana secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau.
2. Koefisien regresi variabel manajemen konflik sebesar 0,014 menyatakan bahwa jika manajemen konflik peningkatan 1 satuan, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,014. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 0,245 < 1,978 dan nilai signifikansi sebesar $0,807 > 0,05$. Artinya hasil hipotesis yaitu dimana secara parsial variabel manajemen konflik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Group Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau.
3. Secara simultan stres kerja dan manajemen konflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Diketahui F_{hitung} 176,434 > 3,06 dengan sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) dan manajemen konflik (X2) sama sama berpengaruh positif signifikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap variabel kinerja (Y) karyawan pada PT. Kunango Jantan Group Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau.

4. Diketahui nilai R sebesar 0,851 dimana yang artinya hubungan variabel independen (Stres Kerja) serta (Manajemen Konflik) Terhadap variabel dependen (Kinerja) terdapat hubungan yang kuat. Sedangkan R square sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Manajemen Konflik secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 72,5% terhadap Kinerja. Sedangkan sisanya berjumlah 27,5% dimana dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

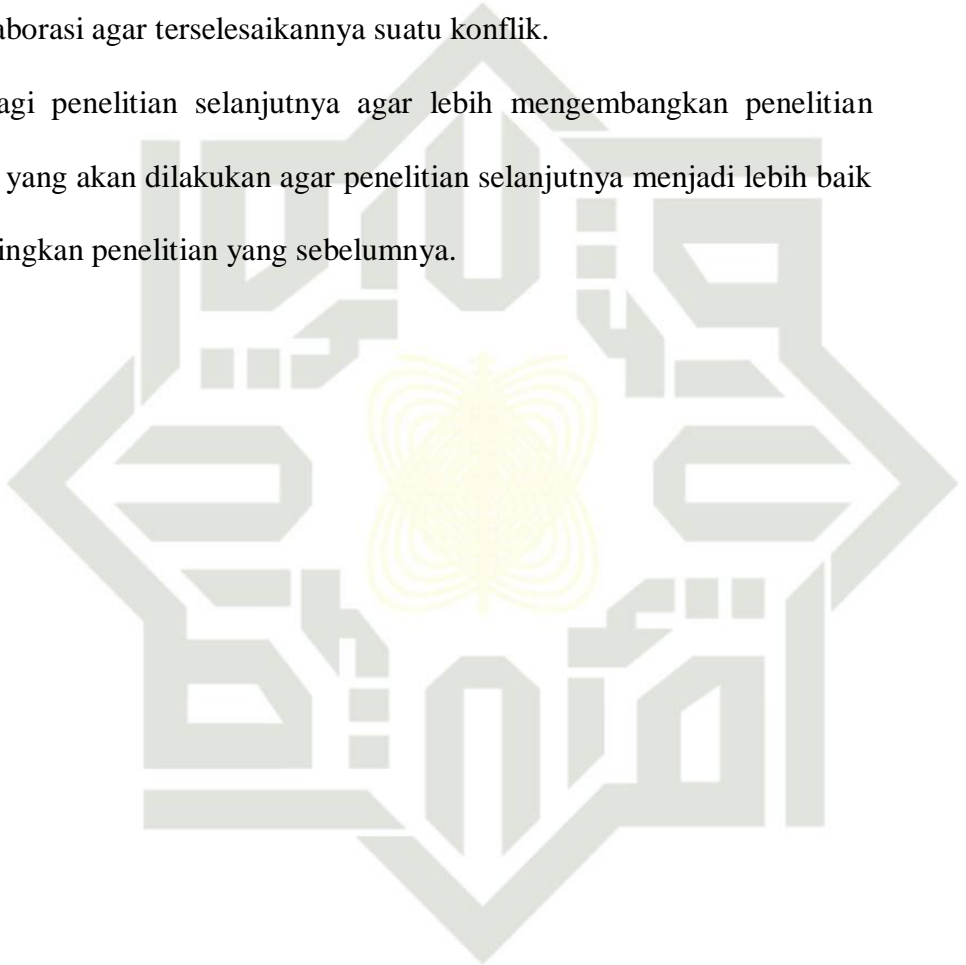
1. Dengan banyaknya karyawan yang keluar masuk dari perusahaan sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan arus pegendalian keluar/masuknya karyawan. Karna apabila banyak karyawan keluar maka perusahaan tidak akan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan tersebut. Alangkah baiknya apabila pihak perusahaan memberikan perhatian kepada karyawan dengan cara yaitu membuat tugas yang jelas, mendengarkan aspirasi karyawan, memberikan mereka istirahat dan cuti yang cukup, menstop multitasking, jam kerja yang jelas, dan bonus yang sesuai.
2. Manajemen konflik menjadi hal yang penting bagi suatu perusahaan agar dapat tetap bertahan. Pasalnya, jika konflik dibiarkan begitu saja hal ini

dapat menimbulkan demotivikasi kerja karyawan hingga menghambat perkembangan perusahaan. Adapun sebaiknya pihak perusahaan untuk lebih mengoptimalkan manajemen konflik itu sendiri, dengan beberapa langkah yaitu dengan tidak memihak pihak mana pun dan saling berkolaborasi agar terselesaikannya suatu konflik.

3. Dan bagi penelitian selanjutnya agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PUSTAKA

- Handi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al Qur'an dan Terjemah, (2009). Jakarta : Al faith.
- Al Qur'an, (2005). Bandung ; Jamanatul Ali Art.
- Arikunto, Suharsimi dkk, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Aditya Media 2009). Hal. 2.
- Chozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- <http://36.89.46.245/xmlui/bitstream/handle/123456789/755/9.%20BAB%20II.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Julvia, Cristine (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1)
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: CV.ANDI.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Multitama, Zikrul Hakim (2006). *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship* Jakarta.
- Niamsar Noor, Nasyadizi (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 31 No. 1 Februari.
- Onuruogu, Dr. Ben (2020). *Stress and Social Conflict Management in An Organization (Journal of Natural Sciences Research ISSN 2224-3186 (Paper) ISSN 2225-0921 (Online) Vol.10, No.6)*
- Pertiwi, Tiara (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ii Bandung* <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/1908>
- Rakasiwi, Dian & Sudarti, Ken (2016) *Optimalisasi Kinerja Sdm Melalui Budaya Organisasi Dan Komitmen Serta Motivasi*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Rosidhan Anwari, Muhamad (2016). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Pt Telkomsel Branch Malang*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 41 No.1 Desember).

Sulistiyani, Miftakul. Muslichah Erma Widiana, Sutopo (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo* (Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3)

Surya, Agung dkk (2019). *Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia*

Tersiana, Andra (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Start Up.

Tri Wijayanti, Yani (2015). *Manajemen Konflik Organisasi Dalam Perspektif Islam* (Vol. 08/No.01/April)

Wartono, Tri (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby*, (Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2).

Widagdo, Nunnie (2015). *Analisis Hubungan Manajemen Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Marketing Divisi Emerging Business Bank Swasta Bandung* (Jurnal Ilmiah Pasti Volume Vi Edisi 1 – ISSN 2085-5869)

Wulandari Istomo, Sofi (2013). *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*.

Yuliawan, Eko (2012) *Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung* (Volume 1, Nomor 02, Oktober)

Yuwono, Susatyo (2010). *Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi*. PSYCHO IDEA, Tahun 8 No.2, Juli, ISSN 1693-1076

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamu'alaikum warahmatullahiwabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja, Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Group, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

A. Data Umum

1. Nama : (Boleh Tidak di Isi)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Divisi/Departemen :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pernyataan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.

Keterangan Skor Penilaian

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju : STS | 4. Setuju : S |
| 2. Tidak Setuju : TS | 5. Sangat Setuju : SS |
| 3. Cukup Setuju : CS | |

PERNYATAAN TENTANG STRES KERJA (X1)

| NO | PERNYATAAN | SS | S | CS | TS | STS |
|----------------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| A. Tuntutan tugas | | | | | | |
| 1 | Peraturan ditempat saya bekerja tidak sesuai dengan yang saya harapkan | | | | | |
| 2 | Banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan membuat saya tidak mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu | | | | | |
| B. Tuntutan peran | | | | | | |
| 3 | Konflik peran ditempat saya bekerja membuat saya lebih berhati-hati untuk menjalankan pekerjaan | | | | | |
| 4 | Ambiguitas peran (ketidak jelasan peran) ditempat saya bekerja membuat bosan dan tidak nyaman | | | | | |
| C. Tuntutan antar pribadi | | | | | | |
| 5 | Konflik yang terjadi ditempat saya bekerja membuat saya tidak nyaman. | | | | | |
| 6 | Tidak adanya dukungan dari sesama karyawan atau atasan ditempat saya bekerja sehingga menyebabkan konflik | | | | | |
| 7 | Tidak adanya kejelasan dari atasan sehingga peraturan yang diberikan tidak sesuai dengan arahan | | | | | |
| D. Struktur organisasi | | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 8 | Saya ditempatkan pada posisi yang tidak cocok dengan keahlian saya | | | | | |
| E. Kepemimpinan organisasi | | | | | | |
| 9 | Saya merasa tegang dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada saya | | | | | |
| 10 | Saya merasa ketakutan dalam berhubungan sosial dengan rekan kerja saya | | | | | |

PERNYATAAN TENTANG MANAJEMEN KONFLIK (X2)

| NO | PERNYATAAN | SS | S | CS | TS | STS |
|------------------------------------|--|----|---|----|----|-----|
| A. Keterbatasan Sumber Daya | | | | | | |
| 1 | Keterbatasan sumber daya manusia di perusahaan dapat ditangani dengan cara menerapkan pelatihan tenaga kerja di perusahaan | | | | | |
| 2 | Keterbatasan dana di perusahaan dapat ditangani dengan cara menerapkan sistem pre-order | | | | | |
| 3 | Keterbatasan infrastruktur perusahaan dapat ditangani dengan cara merencanakan pembangunan infrastruktur dengan matang | | | | | |
| B. Komunikasi | | | | | | |
| 4 | Komunikasi dapat berjalan baik apabila karyawan dengan atasan mampu membangun relasi dengan baik | | | | | |
| 5 | Setiap ada permasalahan pekerjaan selalu didiskusikan dengan rekan | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| | sekerja | | | | | |
| 6 | Setiap informasi yang diberikan atasan dapat di sampaikan dengan komunikasi yang efektif, jelas, dan ringkas | | | | | |
| C. Struktur Organisasi | | | | | | |
| 7 | Kebijakan yang transparan mampu membuat hubungan antara pimpinan dengan bawahan menjadi lebih baik | | | | | |
| 8 | Hubungan dengan rekan kerja dapat terjalin dengan baik karena karyawan memiliki sifat sosial yang tinggi | | | | | |
| D. Perbedaan Individu | | | | | | |
| 9 | Karyawan dapat membantu karyawan lainnya tanpa perlu mendominasi dan mengambil alih tugas tersebut | | | | | |

PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

| NO | PERNYATAAN | SS | S | CS | TS | STS |
|---------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| A. Kuantitas kerja | | | | | | |
| | Jumlah kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan | | | | | |
| | Jumlah kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan | | | | | |
| B. Kualitas kerja | | | | | | |
| | Jumlah kualitas kerja saya sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | |
|-------|--|--|--|--|--|
| Hak c | Kualitas kerja saya sesuai dengan harapan pihak yang saya layani | | | | |
| pta | C. Pemanfaatan waktu | | | | |
| Mik | Saya memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik dan selesai tepat waktu | | | | |
| UIN | Bagi saya kehadiran dan ketepatan waktu adalah hal yang sangat penting | | | | |
| Suska | Saya akan lembur apabila pekerjaan yang dibebankan belum selesai pada waktu yang ditentukan | | | | |
| Riau | D. Kerjasama | | | | |
| | 8 Saya menyelesaikan tugas pekerjaan bekerjasama dengan tim kerja | | | | |
| | 9 Saya berperan aktif dalam setiap tugas kelompok | | | | |

LAMPIRAN

REKAP JAWABAN RESPONDEN

STRESS KERJA (X1)

| Stres kerja (X1.1) | | | | | |
|---------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 2 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| | CS | 12 | 8.8 | 8.8 | 10.2 |
| | S | 67 | 48.9 | 48.9 | 59.1 |
| | SS | 56 | 40.9 | 40.9 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Stres kerja (X1.2) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | CS | 18 | 13.1 | 13.1 | 13.1 |
| | S | 70 | 51.1 | 51.1 | 64.2 |
| | SS | 49 | 35.8 | 35.8 | 100.0 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | |
|---------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Stres kerja (X1.3) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | CS | 11 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| | S | 65 | 47.4 | 47.4 | 55.5 |
| | SS | 61 | 44.5 | 44.5 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Stres kerja (X1.4) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 4 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | CS | 5 | 3.6 | 3.6 | 6.6 |
| | S | 69 | 50.4 | 50.4 | 56.9 |
| | SS | 59 | 43.1 | 43.1 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Stres kerja (X1.5) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | CS | 11 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| | S | 61 | 44.5 | 44.5 | 52.6 |
| | SS | 65 | 47.4 | 47.4 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Stres kerja (X1.6) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | CS | 7 | 5.1 | 5.1 | 5.1 |
| | S | 65 | 47.4 | 47.4 | 52.6 |
| | SS | 65 | 47.4 | 47.4 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Stres kerja (X1.7) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 1 | 0.7 | 0.7 | 0.7 |
| | CS | 12 | 8.8 | 8.8 | 9.5 |
| | S | 73 | 53.3 | 53.3 | 62.8 |
| | SS | 51 | 37.2 | 37.2 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| Stres kerja (X1.8) | | | | | |
|---------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 1 | 0.7 | 0.7 | 0.7 |
| | CS | 12 | 8.8 | 8.8 | 9.5 |
| | S | 71 | 51.8 | 51.8 | 61.3 |
| | SS | 53 | 38.7 | 38.7 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |

| Stres kerja (X1.9) | | | | | |
|---------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 2 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| | CS | 5 | 3.6 | 3.6 | 5.1 |
| | S | 76 | 55.5 | 55.5 | 60.6 |
| | SS | 54 | 39.4 | 39.4 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |

| Stres kerja (X1.10) | | | | | |
|----------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | CS | 8 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| | S | 72 | 52.6 | 52.6 | 58.4 |
| | SS | 57 | 41.6 | 41.6 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |

MANAJEMEN KONFLIK (X2)

| Manajemen Konflik (X2.1) | | | | | |
|---------------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | CS | 7 | 5.1 | 5.1 | 5.1 |
| | S | 71 | 51.8 | 51.8 | 56.9 |
| | SS | 59 | 43.1 | 43.1 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |

| Manajemen Konflik (X2.2) | | | | | |
|---------------------------------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | CS | 10 | 7.3 | 7.3 | 7.3 |
| | S | 76 | 55.5 | 55.5 | 62.8 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | |
|---------------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | SS | 51 | 37.2 | 37.2 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Manajemen Konflik (X2.3) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | CS | 9 | 6.6 | 6.6 | 6.6 |
| | S | 66 | 48.2 | 48.2 | 54.7 |
| | SS | 62 | 45.3 | 45.3 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Manajemen Konflik (X2.4) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 3 | 2.2 | 2.2 | 2.2 |
| | CS | 10 | 7.3 | 7.3 | 9.5 |
| | S | 81 | 59.1 | 59.1 | 68.6 |
| | SS | 43 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Manajemen Konflik (X2.5) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 4 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | CS | 17 | 12.4 | 12.4 | 15.3 |
| | S | 61 | 44.5 | 44.5 | 59.9 |
| | SS | 55 | 40.1 | 40.1 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Manajemen Konflik (X2.6) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 1 | 0.7 | 0.7 | 0.7 |
| | CS | 6 | 4.4 | 4.4 | 5.1 |
| | S | 77 | 56.2 | 56.2 | 61.3 |
| | SS | 53 | 38.7 | 38.7 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Manajemen Konflik (X2.7) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 2 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| | CS | 12 | 8.8 | 8.8 | 10.2 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | |
|---------------------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | S | 75 | 54.7 | 54.7 | 65.0 |
| | SS | 48 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Manajemen Konflik (X2.8) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 1 | 0.7 | 0.7 | 0.7 |
| | CS | 8 | 5.8 | 5.8 | 6.6 |
| | S | 86 | 62.8 | 62.8 | 69.3 |
| | SS | 42 | 30.7 | 30.7 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Manajemen Konflik (X2.9) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | CS | 6 | 4.4 | 4.4 | 4.4 |
| | S | 77 | 56.2 | 56.2 | 60.6 |
| | SS | 54 | 39.4 | 39.4 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |

KINERJA (Y)

| | | | | | |
|----------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Kinerja (Y.1) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | CS | 7 | 5.1 | 5.1 | 5.1 |
| | S | 73 | 53.3 | 53.3 | 58.4 |
| | SS | 57 | 41.6 | 41.6 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Kinerja (Y.2) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | CS | 13 | 9.5 | 9.5 | 9.5 |
| | S | 76 | 55.5 | 55.5 | 65.0 |
| | SS | 48 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Kinerja (Y.3) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | | | |
|----------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | CS | 10 | 7.3 | 7.3 | 7.3 |
| | S | 65 | 47.4 | 47.4 | 54.7 |
| | SS | 62 | 45.3 | 45.3 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Kinerja (Y.4) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 4 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | CS | 8 | 5.8 | 5.8 | 8.8 |
| | S | 81 | 59.1 | 59.1 | 67.9 |
| | SS | 44 | 32.1 | 32.1 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Kinerja (Y.5) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 2 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| | CS | 16 | 11.7 | 11.7 | 13.1 |
| | S | 63 | 46.0 | 46.0 | 59.1 |
| | SS | 56 | 40.9 | 40.9 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Kinerja (Y.6) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 1 | 0.7 | 0.7 | 0.7 |
| | CS | 6 | 4.4 | 4.4 | 5.1 |
| | S | 72 | 52.6 | 52.6 | 57.7 |
| | SS | 58 | 42.3 | 42.3 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Kinerja (Y.7) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 2 | 1.5 | 1.5 | 1.5 |
| | CS | 11 | 8.0 | 8.0 | 9.5 |
| | S | 76 | 55.5 | 55.5 | 65.0 |
| | SS | 48 | 35.0 | 35.0 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Kinerja (Y.8) | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 0.7 | 0.7 | 0.7 |
| | CS | 10 | 7.3 | 7.3 | 8.0 |
| | S | 84 | 61.3 | 61.3 | 69.3 |
| | SS | 42 | 30.7 | 30.7 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |
| Kinerja (Y.9) | | | | | |
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | CS | 6 | 4.4 | 4.4 | 4.4 |
| | S | 76 | 55.5 | 55.5 | 59.9 |
| | SS | 55 | 40.1 | 40.1 | 100.0 |
| | Total | 137 | 100.0 | 100.0 | |



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

UJI VALIDITAS STRES KERJA (X1)

Correlations

| | | Stres kerja (X1.1) | Stres kerja (X1.2) | Stres kerja (X1.3) | Stres kerja (X1.4) | Stres kerja (X1.5) | Stres kerja (X1.6) | Stres kerja (X1.7) | Stres kerja (X1.8) | Stres kerja (X1.9) | Stres kerja (X1.10) | Total_X1 |
|--------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|----------|
| Stres kerja (X1.1) | Pearson Correlation | 1 | .321** | .466** | .273** | .324** | .418** | .466** | .354** | .412** | .320** | .619** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Stres kerja (X1.2) | Pearson Correlation | .321** | 1 | .717** | .572** | .467** | .485** | .438** | .410** | .300** | .336** | .715** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Stres kerja (X1.3) | Pearson Correlation | .466** | .717** | 1 | .513** | .559** | .472** | .461** | .372** | .313** | .319** | .735** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Stres kerja (X1.4) | Pearson Correlation | .273** | .572** | .513** | 1 | .654** | .534** | .438** | .424** | .377** | .389** | .734** |



1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

| Hak | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | 0.001 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Stres kerja (X1.5) | Pearson Correlation | .324** | .467** | .559** | .654** | 1 | .533** | .455** | .420** | .286** | .406** | .720** | |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Stres kerja (X1.6) | Pearson Correlation | .418** | .485** | .472** | .534** | .533** | 1 | .545** | .467** | .461** | .469** | .754** | |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Stres kerja (X1.7) | Pearson Correlation | .466** | .438** | .461** | .438** | .455** | .545** | 1 | .652** | .510** | .476** | .767** | |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Stres kerja (X1.8) | Pearson Correlation | .354** | .410** | .372** | .424** | .420** | .467** | .652** | 1 | .513** | .516** | .723** | |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Stres kerja (X1.9) | Pearson Correlation | .412** | .300** | .313** | .377** | .286** | .461** | .510** | .513** | 1 | .540** | .660** | |



Hak

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Stres kerja (X1.10) | Pearson Correlation | .320** | .336** | .319** | .389** | .406** | .469** | .476** | .516** | .540** | 1 | .664** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Total_X1 | Pearson Correlation | .619** | .715** | .735** | .734** | .720** | .754** | .767** | .723** | .660** | .664** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |

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

MANAJEMEN KONFLIK (X2)

Correlations

| | | Manajeme n Konflik (X2.1) | Manajeme n Konflik (X2.2) | Manajeme n Konflik (X2.3) | Manajeme n Konflik (X2.4) | Manajeme n Konflik (X2.5) | Manajeme n Konflik (X2.6) | Manajeme n Konflik (X2.7) | Manajeme n Konflik (X2.8) | Manajeme n Konflik (X2.9) | Total_X 2 |
|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------|
| Manajeme n Konflik (X2.1) | Pearson Correlatio n | 1 | .494** | .598** | .509** | .531** | .549** | .545** | .514** | .465** | .761** |

1. Diararang mengunupr sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



- Hak
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Manajemen Konflik (X2.2) | Pearson Correlation | .494** | 1 | .729** | .573** | .524** | .527** | .523** | .471** | .450** | .776** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Manajemen Konflik (X2.3) | Pearson Correlation | .598** | .729** | 1 | .520** | .568** | .498** | .445** | .549** | .480** | .789** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Manajemen Konflik (X2.4) | Pearson Correlation | .509** | .573** | .520** | 1 | .532** | .618** | .561** | .412** | .346** | .753** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |



Hak

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Manajemen Konflik (X2.5) | Pearson Correlation | .531** | .524** | .568** | .532** | 1 | .593** | .570** | .504** | .379** | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Manajemen Konflik (X2.6) | Pearson Correlation | .549** | .527** | .498** | .618** | .593** | 1 | .583** | .390** | .378** | .758** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Manajemen Konflik (X2.7) | Pearson Correlation | .545** | .523** | .445** | .561** | .570** | .583** | 1 | .594** | .465** | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Manajemen Konflik (X2.8) | Pearson Correlation | .514** | .471** | .549** | .412** | .504** | .390** | .594** | 1 | .575** | .731** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |

1. Diaransir mengumpul sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p...
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diaransir mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Manajemen Konflik (X2.9) | Pearson Correlation | .465** | .450** | .480** | .346** | .379** | .378** | .465** | .575** | 1 | .655** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Total_X2 | Pearson Correlation | .761** | .776** | .789** | .753** | .783** | .758** | .783** | .731** | .655** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |

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

KINERJA (Y)

Correlations

| | | Kinerja (Y.1) | Kinerja (Y.2) | Kinerja (Y.3) | Kinerja (Y.4) | Kinerja (Y.5) | Kinerja (Y.6) | Kinerja (Y.7) | Kinerja (Y.8) | Kinerja (Y.9) | Total_Y |
|---------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------|
| Kinerja (Y.1) | Pearson Correlation | 1 | .496** | .614** | .502** | .543** | .540** | .576** | .506** | .473** | .768** |



1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Hak | Sig. (2-tailed) | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | |
| | Kinerja (Y.2) | Pearson Correlation | .496** | 1 | .704** | .630** | .492** | .555** | .515** | .440** | .431** | .775** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | |
| | Kinerja (Y.3) | Pearson Correlation | .614** | .704** | 1 | .532** | .565** | .510** | .441** | .504** | .491** | .787** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | |
| | Kinerja (Y.4) | Pearson Correlation | .502** | .630** | .532** | 1 | .538** | .625** | .548** | .376** | .384** | .763** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | |
| | Kinerja (Y.5) | Pearson Correlation | .543** | .492** | .565** | .538** | 1 | .622** | .594** | .493** | .345** | .777** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | |
| | Kinerja (Y.6) | Pearson Correlation | .540** | .555** | .510** | .625** | .622** | 1 | .608** | .364** | .411** | .773** |



1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

| | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Hak | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Kinerja (Y.7) | Pearson Correlation | .576** | .515** | .441** | .548** | .594** | .608** | 1 | .570** | .458** | .786** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Kinerja (Y.8) | Pearson Correlation | .506** | .440** | .504** | .376** | .493** | .364** | .570** | 1 | .545** | .702** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Kinerja (Y.9) | Pearson Correlation | .473** | .431** | .491** | .384** | .345** | .411** | .458** | .545** | 1 | .656** |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| Total_Y | Pearson Correlation | .768** | .775** | .787** | .763** | .777** | .773** | .786** | .702** | .656** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 | 137 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI RELIABELITAS

STRES KERJA (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.889 | 10 |

MANAJEMEN KONFLIK (X2)

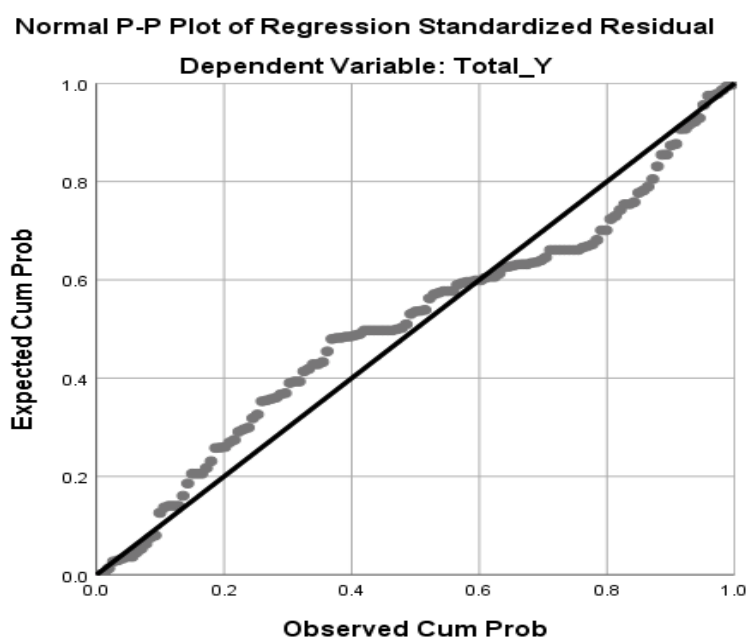
| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.904 | 9 |

KINERJA (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.905 | 9 |

UJI ASUMSI KLASIK

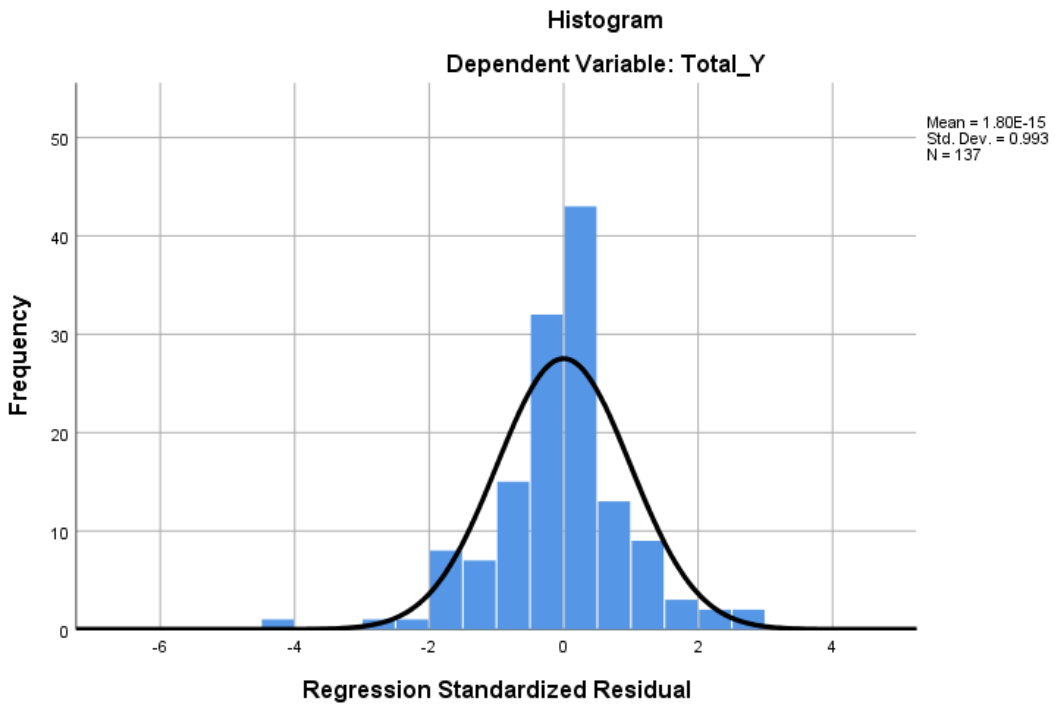
Uji Normalitas





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

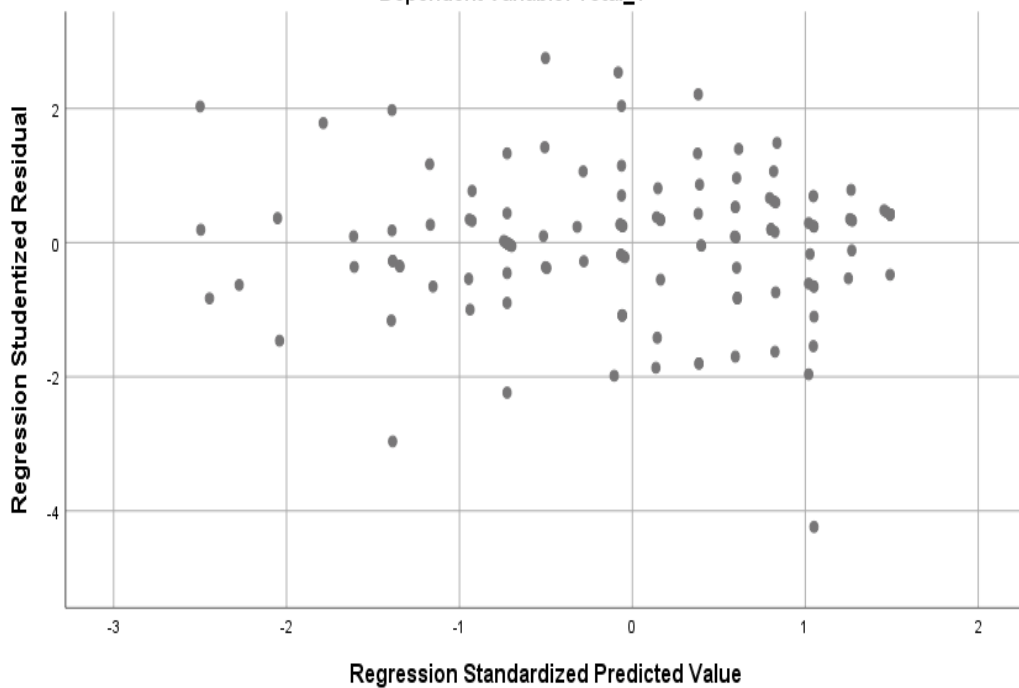
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.826 | 2.015 | | 1.899 | .060 | | |
| | Total_X1 | .792 | .054 | .843 | 14.711 | .000 | .626 | 1.598 |
| | Total_X2 | .014 | .057 | .014 | .245 | .807 | .626 | 1.598 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Total_Y



Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .851 ^a | .725 | .721 | 2.256 | 1.910 |

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.826 | 2.015 | | 1.899 | 0.060 |
| | Total_X1 | 0.792 | 0.054 | 0.843 | 14.711 | 0.000 |
| | Total_X2 | 0.014 | 0.057 | 0.014 | 0.245 | 0.807 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.826 | 2.015 | | 1.899 | .060 |
| | Total_X1 | .792 | .054 | .843 | 14.711 | .000 |
| | Total_X2 | .014 | .057 | .014 | .245 | .807 |

a. Dependent Variable: Total_Y

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1795.392 | 2 | 897.696 | 176.434 | .000 ^b |
| | Residual | 681.790 | 134 | 5.088 | | |
| | Total | 2477.182 | 136 | | | |

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Uji koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .851 ^a | .725 | .721 | 2.256 |

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y



Lampiran Data Tabulasi Kuisisioner

| Responden | Stres Kerja (X1) | | | | | | | | | | |
|-----------|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|----------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Total X1 |
| R.1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| R.2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R.3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| R.4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| R.5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| R.6 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R.7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| R.8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R.9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R.10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| R.11 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R.12 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| R.13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| R.14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| R.15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| R.16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 37 |
| R.17 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| R.18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| R.19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R.20 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R.21 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 34 |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 23 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| R. 24 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R. 25 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| R. 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| R. 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| R. 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| R. 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| R. 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| R. 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 33 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| R. 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R. 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| R. 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| R. 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| R. 38 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| R. 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| R. 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| R. 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| R. 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| R. 43 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| R. 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| R. 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| R. 46 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan, atau untuk keperluan lain.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

| | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 47 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| R. 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| R. 49 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| R. 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| R. 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| R. 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 46 |
| R. 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| R. 54 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| R. 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| R. 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| R. 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 58 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| R. 59 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| R. 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 61 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| R. 62 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| R. 63 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| R. 64 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| R. 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| R. 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R. 67 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| R. 68 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| R. 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 71 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan, atau untuk keperluan lain.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

| | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 72 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| R. 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 74 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| R. 75 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 38 |
| R. 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| R. 77 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| R. 78 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| R. 79 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| R. 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R. 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| R. 82 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| R. 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| R. 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 86 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| R. 87 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| R. 88 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| R. 89 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| R. 90 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 91 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 37 |
| R. 92 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| R. 93 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| R. 94 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| R. 95 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| R. 96 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan, atau untuk keperluan lain.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

| | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 97 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| R. 98 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| R. 99 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| R. 100 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| R. 101 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| R. 102 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| R. 103 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 46 |
| R. 104 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| R. 105 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| R. 106 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| R. 107 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| R. 108 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 109 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| R. 110 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| R. 111 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 112 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| R. 113 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| R. 114 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| R. 115 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| R. 116 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| R. 117 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R. 118 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| R. 119 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| R. 120 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 121 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan, atau untuk keperluan lain.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



©

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

State Islamic Univ

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

| | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 122 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| R. 123 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| R. 124 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 125 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| R. 126 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| R. 127 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| R. 128 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| R. 129 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| R.130 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| R. 131 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| R. 132 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| R. 133 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| R. 134 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 135 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| R. 136 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| R. 137 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

| Responden | Manajemen Konflik (X2) | | | | | | | | | Total X2 |
|-----------|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | |
| R.1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| R.2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| R.3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R.4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R.5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| R.6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 31 |
| R.7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| R.8 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 33 |
| R.9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R.10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| R.11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R.12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| R.13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| R.14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R.15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R.16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| R.17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R.18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| R.19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| R.20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R.21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| R.22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R.23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |



© Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

Islamic Univ

| | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| R. 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| R. 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| R. 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| R. 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| R. 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| R. 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| R. 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| R. 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R. 38 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| R. 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| R. 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| R. 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| R. 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R. 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| R. 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| R. 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| R. 48 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak

| | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| R. 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 41 |
| R. 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| R. 54 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| R. 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R. 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| R. 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 58 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| R. 59 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| R. 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 61 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| R. 62 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| R. 63 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| R. 64 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| R. 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| R. 67 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| R. 68 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| R. 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 71 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| R. 72 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| R. 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan, atau untuk keperluan lain.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

| | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R.74 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| R.75 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| R.76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R.77 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R.78 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| R.79 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| R.80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| R.81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| R.82 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R.83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R.84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| R.85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R.86 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| R.87 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| R.88 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R.89 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| R.90 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| R.91 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 34 |
| R.92 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R.93 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| R.94 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| R.95 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| R.96 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| R.97 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| R.98 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |



Hak

| | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 99 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| R.100 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| R. 101 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| R. 102 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 103 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| R. 104 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 105 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| R. 106 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| R. 107 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 108 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R. 109 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| R. 110 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R. 111 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| R. 112 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| R. 113 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R. 114 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| R. 115 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 116 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 117 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| R. 118 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 119 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R.120 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| R. 121 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| R. 122 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| R. 123 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan, atau untuk keperluan lain.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



© 2014 UIN Suska Riau

State Islamic Univ



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

| | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 124 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| R. 125 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R. 126 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| R. 127 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 128 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| R. 129 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| R. 130 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 131 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| R. 132 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| R. 133 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| R. 134 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| R. 135 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 136 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| R. 137 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |

| Responden | Kinerja (Y) | | | | | | | | | Total Y |
|-----------|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|
| | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 | |
| R. 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 41 |
| R. 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| R. 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| R. 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R. 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| R. 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| R. 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R.10 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| R. 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| R. 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| R. 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| R. 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| R. 16 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| R. 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| R. 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R.20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| R. 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| R. 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| R. 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| R. 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R. 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| R. 28 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| R. 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| R.30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| R. 31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R. 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

| | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| R. 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| R. 36 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| R. 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| R. 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| R. 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 34 |
| R. 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| R. 43 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| R. 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| R. 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| R. 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| R. 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| R. 48 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| R. 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| R. 50 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| R. 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 52 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| R. 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| R. 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| R. 57 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 31 |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

| | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 58 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| R. 59 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 33 |
| R.60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 61 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| R. 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 63 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| R. 64 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| R. 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 66 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R. 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| R. 68 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R. 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| R.70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| R. 71 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R. 72 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| R. 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 74 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| R. 75 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| R. 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 78 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| R. 79 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| R.80 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| R. 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 82 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

| | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 83 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 84 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| R. 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 86 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| R. 87 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| R. 88 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R. 89 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| R.90 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 91 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| R. 92 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 93 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| R. 94 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| R. 95 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R. 96 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| R. 97 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| R. 98 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| R. 99 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| R.100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| R. 101 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 102 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 103 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 41 |
| R. 104 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| R. 105 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| R. 106 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R. 107 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

| | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 108 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 109 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| R. 110 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| R. 111 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 112 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| R. 113 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| R. 114 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| R. 115 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| R. 116 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 117 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| R. 118 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| R. 119 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| R.120 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 121 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 122 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| R. 123 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| R. 124 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 125 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| R. 126 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| R. 127 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| R. 128 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| R. 129 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| R.130 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| R. 131 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| R. 132 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

| | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| R. 133 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| R. 134 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 135 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| R. 136 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| R. 137 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

T tabel

| Pr | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|-----|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 132 | 0.67635 | 1.28800 | 1.65648 | 1.97810 | 2.35493 | 2.61359 | 3.15312 |
| 133 | 0.67634 | 1.28795 | 1.65639 | 1.97796 | 2.35471 | 2.61330 | 3.15264 |
| 134 | 0.67633 | 1.28790 | 1.65630 | 1.97783 | 2.35450 | 2.61302 | 3.15217 |
| 135 | 0.67631 | 1.28785 | 1.65622 | 1.97769 | 2.35429 | 2.61274 | 3.15170 |
| 136 | 0.67630 | 1.28781 | 1.65613 | 1.97756 | 2.35408 | 2.61246 | 3.15124 |
| 137 | 0.67628 | 1.28776 | 1.65605 | 1.97743 | 2.35387 | 2.61219 | 3.15079 |
| 138 | 0.67627 | 1.28772 | 1.65597 | 1.97730 | 2.35367 | 2.61193 | 3.15034 |
| 139 | 0.67626 | 1.28767 | 1.65589 | 1.97718 | 2.35347 | 2.61166 | 3.14990 |
| 140 | 0.67625 | 1.28763 | 1.65581 | 1.97705 | 2.35328 | 2.61140 | 3.14947 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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 |
| 130 | 3.91 | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 131 | 3.91 | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 132 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 133 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 134 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 135 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |

R Tabel

| 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 |
| 134 | 0.1416 | 0.1684 | 0.1993 | 0.2202 | 0.2791 |
| 135 | 0.1411 | 0.1678 | 0.1986 | 0.2194 | 0.2781 |
| 136 | 0.1406 | 0.1672 | 0.1979 | 0.2186 | 0.2771 |
| 137 | 0.1401 | 0.1666 | 0.1972 | 0.2178 | 0.2761 |
| 138 | 0.1396 | 0.1660 | 0.1965 | 0.2170 | 0.2752 |
| 139 | 0.1391 | 0.1654 | 0.1958 | 0.2163 | 0.2742 |
| 140 | 0.1386 | 0.1648 | 0.1951 | 0.2155 | 0.2733 |



PT. KUNANGO JANTAN
 PRESTRESSED AND PRECAST
 MANUFACTURING AND TRADING



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
NO : 106/HRD-KJ/07/2021

KJ
 K
 a
 k
 c
 i
 p
 t
 a
 m
 i
 l
 k
 U
 I
 N
 S
 U
 S
 K
 A
 R
 I
 A
 U
 S
 t
 a
 t
 e
 I
 s
 l
 a
 m
 N
 e
 g
 e
 r
 i
 o
 f
 S
 u
 l
 t
 a
 n
 S
 y
 a
 r
 i
 f
 K
 a
 s
 i
 m
 R
 i
 a
 u

Yang bertanda tangan dibawah ini :

: **Dedi Muliadi, S.Kom**
 : Manager HRD
 : Jln. Teropong – Pekanbaru


Dengan ini menyatakan dan menerangkan bahwa nama yang tersebut dibawah ini

: **Roni Widyantoro**
 : 11771101421
 : Univ. Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau/Ekonomi Dan Ilmu Sosial Program Studi Strata 1 (S1)
 : Manajemen

Benar telah melakukan penelitian di PT. Kunango Jantan pada bulan desember 2020 s/d selesai dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kunango Jantan, Krcamatan Tambang, Kabupaten Kampar,Riau.”**

Demikian surat keterangan penelitian ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Rimbo panjang, 15 juli 2021
 P. Kunango Jantan


Dedi Muliadi, S.Kom
 Manager HRD

Cc : file

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

RONI WIDYANTORO, Lahir pada 22 Agustus 1998 di Desa Sawit Permai, Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak. Penulis merupakan anak ke 2 dari 3 bersaudara, anak dari ayahanda Surono dan ibunda Sularni. Pendidikan pertama penulis di SD Negeri 016 Sawit Permai, Kecamatan Dayum Kabupaten Siak, kelulusan tahun 2011. Setelah lulus penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang SMP, yaitu SMP Negeri 1 Dayun Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak, dan lulus pada tahun 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang SMA. Yaitu SMA Negeri 1 Dayun, Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak. Dan lulus pada tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Strata-1 di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial program studi S1 Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Atas izin Allah dan Do'a orang tua, keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan motivasi pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan mengikuti ujian Munaqosah dan dinyatakan lulus pada tanggal 14 Oktober 2021 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana program studi Manajemen (S.E) dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUNANGO JANTAN GROUP, KECAMATAN TAMBANG, KABUPATEN KAMPAR, RIAU”**