

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini adalah hasil dari sejumlah responden yang berkedudukan sebagai *Site Engineer* dan *Site Manager* pada proyek konstruksi yang berada di Yogyakarta. Sesuai dengan analisis pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan.

5.1.1 Umum

Dari peran responden dalam proyek konstruksi dan pengalaman pada proyek-proyek sebelumnya didapatkan kesimpulan seperti berikut :

1. Secara umum analisis dari 25 data responden *site manager* menunjukkan bahwa tingkat usia >50 tahun sebanyak 40%, pada tingkat usia 40-49 tahun sebanyak 16%, pada tingkat usia 30-39 tahun sebanyak 32% dan pada tingkat usia 20-29 tahun sebanyak 12%.
2. Analisis dari 25 data responden *site engineer* menunjukkan bahwa tingkat usia 20-29 tahun sebanyak 36%, pada tingkat usia >50 tahun sebanyak 16%, pada tingkat usia 40-49 tahun sebanyak 16% dan pada tingkat usia 30-39 tahun sebanyak 32%.

3. Analisis data dari 25 responden *site manager*, menunjukkan bahwa pengalaman kerja >20 tahun sebanyak 32 %, 15-20 tahun sebanyak 24%, 10-15 tahun sebanyak 28%, 5-10 tahun sebanyak 8% dan < 5 tahun sebanyak 8%.

4. Analisis data dari 25 responden *site engineer*, menunjukkan bahwa pengalaman kerja >20 tahun sebanyak 12 %, 15-20 tahun sebanyak 12%, 10-15 tahun sebanyak 24%, 5-10 tahun sebanyak 36% dan < 5 tahun sebanyak 16%.

5.1.2 Penilaian Tiap Variabel

Dari analisis data tiap variabel tentang faktor yang paling mempengaruhi terjadinya stres kerja dan konflik terhadap responden *site engineer* dan *site manager* dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Untuk responden *site engineer*, dilihat dari nilai mean tiap variabel menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang paling tinggi adalah dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan nilai mean 3,84 sedangkan tingkat konflik kerja yang paling tinggi adalah informasi atau instruksi yang kurang memadai dalam melaksanakan pekerjaan dengan nilai mean 3,44. Kemudian untuk penilaian terhadap kinerja *site engineer* menurut persepsi responden tersebut menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi yaitu iklim organisasi menunjang pencapaian kinerja yang optimal dengan nilai 4,24.

2. Untuk responden *site manager* menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang paling tinggi adalah dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan nilai mean 3,80 sedangkan tingkat konflik kerja yang paling tinggi adalah informasi atau instruksi yang kurang memadai dalam

melaksanakan pekerjaan dengan nilai mean 3,32. Kemudian untuk penilaian terhadap kinerja *site manager* menurut persepsi responden tersebut menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi yaitu adanya rasa tanggung jawab pada diri sendiri dalam menyelesaikan tugas dengan nilai 4,20.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada bab IV dapat disimpulkan bahwa untuk responden *site manager*, variabel stres kerja bernilai negatif terhadap efektivitas kinerja, dengan hasil persamaan $Y = 4,410 - 0,134x_1 + 0,037x_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila terdapat peningkatan stres kerja maka kinerja *site manager* akan menurun. Sementara untuk *site engineer*, variabel konflik kerja bernilai negatif terhadap efektivitas kinerja, dengan hasil persamaan $Y = 4,383 + 0,019x_1 - 0,111x_2$. Dari persamaan tersebut dapat juga disimpulkan bahwa apabila terdapat peningkatan konflik kerja maka kinerja *site engineer* akan menurun.

4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa untuk responden *site manager* dan *site engineer* yang memiliki kedudukan berbeda pada proyek akan mengalami tingkat stres kerja dan konflik yang berbeda pula. Akan tetapi tingkat stres kerja dan konflik yang dialami oleh kedua responden sama yaitu dalam bekerja selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan informasi atau instruksi yang kurang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu untuk pengaruh stres kerja dan konflik untuk kedua responden tidak mengalami pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dikarenakan pengaruh kedua variabel tersebut hanya sekitar 3,4% dan 4,4%.

5. Hasil penelitian Ria Puspita Sari (2015), menunjukkan bahwa bahwa stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,095 atau sebesar 9,5%. Berbeda dengan penelitian Ria Puspita Sari (2015), pada penelitian ini stres kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh sebesar 3,4% dan 4,4%. Dari kedua penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan konflik tidak mengalami pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian analisis pengaruh stres kerja dan konflik terhadap kinerja *site engineer* dan *site manager* proyek, ada beberapa hal yang dijadikan saran oleh peneliti kepada pembaca yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan dimasa mendatang yaitu :

1. Jumlah responden yang mengisi kuisisioner sebaiknya ditambah agar hasil yang didapat lebih valid.
2. Agar penelitian ini lebih akurat dimasa yang akan datang, disarankan tidak hanya meneliti proyek yang ada di Yogyakarta tetapi juga sekitarnya, agar mendapatkan variasi yang lebih banyak karena berbeda kebudayaan dan tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal P, Musadieg M, Ruhana I, 2014. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). Malang : Universitas Brawijaya.

Astianto Anggit, Suprihadi Heru, 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

Betari Natalia, 2014. Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan, Stres Fisiologis terhadap Kinerja Manajer Proyek. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Hasibuan, Malayu, 2001. Manajemen Sumber Daya. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Minarsih Maria, 2009. Konflik Kerja, Stres Kerja dan Cara Mengatasinya. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran.

Puspita Sari Ria, 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.

Raharjo Sahid. Cara Melakukan Uji t Parsial dalam Analisis Regresi dengan SPSS diakses 25 Juni 2017. www.spssindonesia.com

Sarwono, Jonatan. Regresi Linier diakses 10 Maret 2017. <http://www.jonathansarwono.info/regresi/regresi.htm>

Veithzal Rivai, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,
Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi, 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta : Kencana.





LAMPIRAN

KUISIONER

A. PENGANTAR

Kuisisioner ini dibuat untuk kepentingan penyelesaian Tugas Akhir di Fakultas Teknik, Program Studi Teknik Sipil Universitas Atmajaya Yogyakarta dengan judul “**Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik terhadap Kinerja Site Engineer dan Site Manager pada Proyek Konstruksi Di Yogyakarta**”, maka peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat memberikan informasi dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan pada lembar kuisisioner ini.

Penelitian ini sangat penting bagi peneliti, maka peneliti sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara dapat mengisi kuisisioner ini dengan sebaik-baiknya. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih.

B. INFORMASI TENTANG RESPONDEN

Isilah menggunakan tanda (x) pada pilihan jawaban yang sesuai:

1. Data Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Wanita

2. Usia :

- ≥ 50
- 40 – 49
- 30 – 39
- 20 – 29

3. Jabatan dalam pekerjaan :

- Site Engineer*
- Site Manager*

4. Lama bekerja di bidang konstruksi :

- > 20 Tahun
- 15 – 20 Tahun
- 10 – 15 Tahun
- 5 – 10 Tahun
- < 5 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda (\surd) pada kolom jawaban yang tersedia.
3. Terdapat 5 skala pengisian jawaban, yaitu :

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

- TS = Tidak Setuju = 2
 KS = Kurang Setuju = 3
 S = Setuju = 4
 SS = Sangat Setuju = 5

Stres Kerja (X_1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Dalam bekerja saya ditekan dengan banyak peraturan					
2.	Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					
3.	Jumlah tugas yang diberikan kepada saya cukup besar					
4.	Pekerjaan saya memiliki tingkat kesulitan yang tinggi					
5.	Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaan sehingga terasa memberatkan					
6.	Jumlah proyek yang saya tangani cukup banyak					
7.	Saya sering melakukan kesalahan yang membuat pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya					
8.	Pekerjaan di perusahaan ini membahayakan kesehatan saya					
9.	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima					

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
10.	Lingkungan rekan sekerja yang tidak kondusif dan tidak bisa bekerja sama membuat saya tidak nyaman dan cepat lelah					

Konflik Kerja (X_2)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kurangnya komunikasi dan kerja sama dalam tim proyek					
2.	Kurangnya kepercayaan terhadap bawahan					
3.	Pertentangan dengan rekan kerja karena perbedaan watak dan sikap					
4.	Ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja					
5.	Keahlian tenaga kerja tidak sesuai dengan pekerjaan					
6.	Informasi atau instruksi yang kurang memadai dalam melaksanakan pekerjaan					
7.	Rusak atau hilangnya gambar, dokumen atau surat penting					
8.	Beban kerja yang berlebihan					
9.	Melakukan pekerjaan dan tugas yang tidak sesuai dengan <i>job description</i>					

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
10.	Merasa tidak bebas dalam mengemukakan pendapat					

Kinerja Pada Proyek

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Adanya peningkatan hasil kerja dari waktu ke waktu					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat mencapai standar hasil kerja perusahaan					
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat memenuhi standar mutu hasil kerja perusahaan					
4.	Mengalami peningkatan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu					
5.	Adanya penanganan pekerjaan yang baik sehingga pekerjaan selesai tepat waktu					
6.	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat					
7.	Kesediaan berpartisipasi dan bekerja sama dengan rekan kerja lain sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik					
8.	Dapat bergaul baik dengan sesama rekan kerja di proyek					
9.	Adanya rasa tanggung jawab pada diri sendiri dalam menyelesaikan tugas					
10	Iklim organisasi menunjang pencapaian kinerja yang optimal					

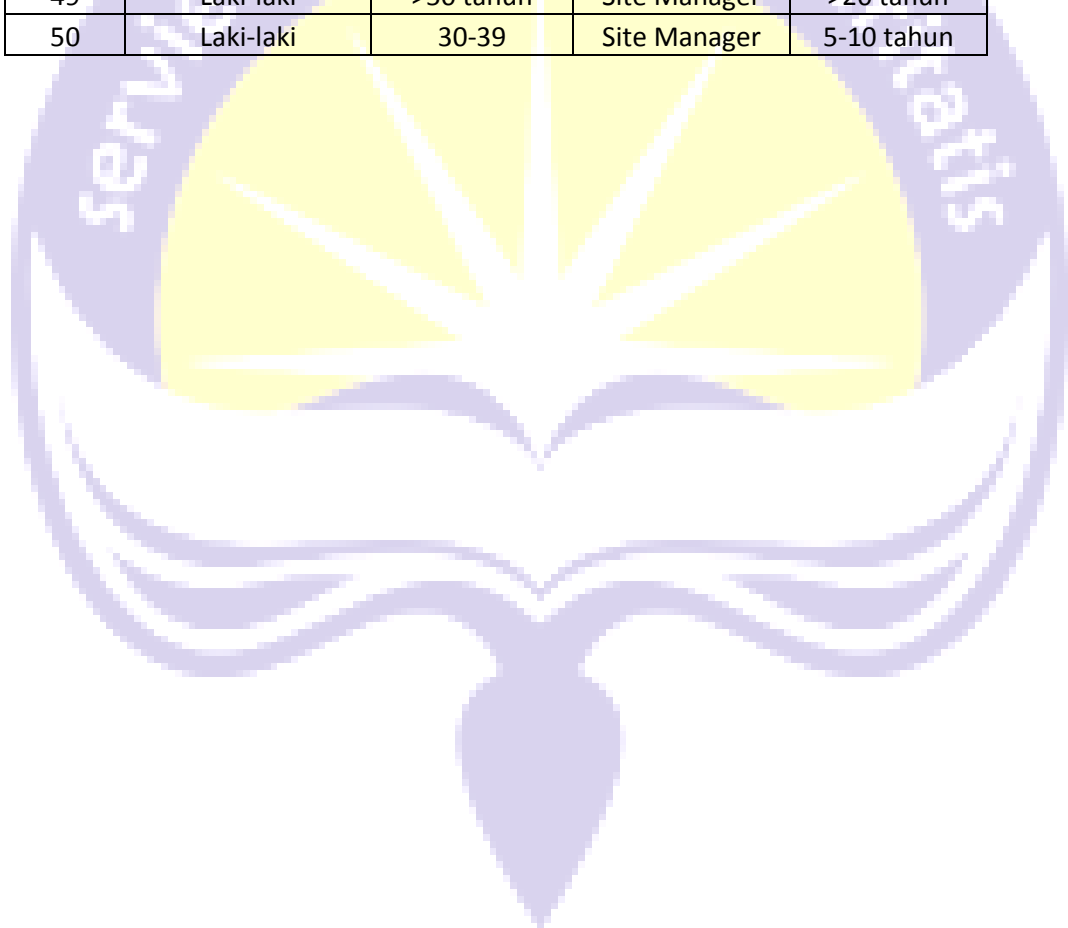
Data Proyek

No	Nama Proyek	Lokasi Proyek
1	Proyek Gedung Serbaguna Gereja Hagios	Jl. Sosrowijayan, Malioboro
2	Proyek Hotel Malioboro	Jl. Malioboro
3	Proyek Kos Eksklusif	Jl. Sedan
4	Proyek Gedung Universitas Ahmad Dahlan	Ringroad Selatan
5	Proyek Depo Arsip	Jl. Janti Raya, Banguntapan
6	Proyek Gedung Pasca Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta	Jl. Colombo
7	Proyek The Palace Apartement	Jl. Kaliurang Km. 11
8	Proyek Olifant High School	Jl. Demangan Baru
9	Proyek Hotel Brothers Inn	Jl. Babarsari
10	Proyek Hotel Artotel	Jl. Kaliurang
11	Proyek Gedung Learning Centre FEB UGM	Jl. Nusantara, Bulak sumur
12	Proyek Perumahan Bumi Mulia	Jl. Kebon Agung, Sendangadi
13	Proyek Green Park Apartement	Jl. Babarsari
14	Proyek Usaha Pondokan	Jl. Bhayangkara, Ngampilan
15	Proyek @HOM Hotel	Jl. Timoho
16	Proyek Gedung Percetakan Muhammadiyah	Jl. KHA Dahlan
17	Proyek Graha Swara Muhammadiyah	Jl. KHA Dahlan No. 107
18	Proyek Stadion Mandala Krida	Jl. Kemuning, Semaki, Umbulharjo
19	Proyek Gedung Baru Raminten	Jl. Kaliurang Km 15
20	Proyek Asrama Akademi Maritim Yogyakarta	Jl. Magelang km 4,4 pos 42, Sinduadi
21	Proyek Apartemen Park View	Jl. Solo-Jogja
22	Proyek Daihatsu	Ringroad Utara
23	Proyek dta square	Jl. Kledokan
24	Proyek Rumah Sakit UII	Wirirejo, Bantul
25	Proyek Bank Syariah Mandiri	Jl. Jenderal Sudirman

Data Responden

NO.	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan	Pengalaman Kerja
1	Laki-laki	40-49 tahun	Site Engineer	15-20 tahun
2	Laki-laki	20-29 tahun	Site Engineer	5-10 tahun
3	Laki-laki	30-39 tahun	Site Engineer	10-15 tahun
4	Laki-laki	30-39 tahun	Site Engineer	10-15 tahun
5	Laki-laki	>50 tahun	Site Engineer	>20 tahun
6	Laki-laki	40-49 tahun	Site Engineer	15-20 tahun
7	Laki-laki	30-39 tahun	Site Engineer	5-10 tahun
8	Laki-laki	30-39 tahun	Site Engineer	5-10 tahun
9	Laki-laki	>50 tahun	Site Engineer	>20 tahun
10	Wanita	20-29 tahun	Site Engineer	<5 tahun
11	Laki-laki	30-39 tahun	Site Engineer	5-10 tahun
12	Laki-laki	20-29 tahun	Site Engineer	5-10 tahun
13	Laki-laki	20-29 tahun	Site Engineer	<5 tahun
14	Laki-laki	20-29 tahun	Site Engineer	10-15 tahun
15	Laki-laki	>50 tahun	Site Engineer	>20 tahun
16	Laki-laki	30-39 tahun	Site Engineer	10-15 tahun
17	Laki-laki	20-29 tahun	Site Engineer	5-10 tahun
18	Laki-laki	20-29 tahun	Site Engineer	<5 tahun
19	Laki-laki	>50 tahun	Site Engineer	5-10 tahun
20	Laki-laki	40-49 tahun	Site Engineer	15-20 tahun
21	Laki-laki	20-29 tahun	Site Engineer	<5 tahun
22	Laki-laki	40-49 tahun	Site Engineer	10-15 tahun
23	Laki-laki	30-39 tahun	Site Engineer	10-15 tahun
24	Laki-laki	20-29 tahun	Site Engineer	5-10 tahun
25	Laki-laki	30-39 tahun	Site Engineer	5-10 tahun
26	Laki-laki	30-39	Site Manager	15-20 tahun
27	Laki-laki	>50 tahun	Site Manager	>20 tahun
28	Laki-laki	30-39	Site Manager	10-15 tahun
29	Laki-laki	30-39	Site Manager	10-15 tahun
30	Laki-laki	>50 tahun	Site Manager	>20 tahun
31	Laki-laki	>50 tahun	Site Manager	>20 tahun
32	Laki-laki	>50 tahun	Site Manager	15-20 tahun
33	Laki-laki	40-49	Site Manager	15-20 tahun
34	Laki-laki	>50 tahun	Site Manager	>20 tahun
35	Laki-laki	>50 tahun	Site Manager	>20 tahun
36	Laki-laki	30-39	Site Manager	10-15 tahun

NO.	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan	Pengalaman Kerja
38	Laki-laki	30-39	Site Manager	15-20 tahun
39	Laki-laki	20-29	Site Manager	10-15 tahun
40	Laki-laki	>50 tahun	Site Manager	>20 tahun
41	Laki-laki	30-39	Site Manager	10-15 tahun
42	Wanita	20-29	Site Manager	<5 tahun
43	Laki-laki	>50 tahun	Site Manager	>20 tahun
44	Laki-laki	>50 tahun	Site Manager	5-10 tahun
45	Laki-laki	40-49	Site Manager	15-20 tahun
46	Laki-laki	20-29	Site Manager	<5 tahun
47	Laki-laki	40-49	Site Manager	10-15 tahun
48	Laki-laki	30-39	Site Manager	10-15 tahun
49	Laki-laki	>50 tahun	Site Manager	>20 tahun
50	Laki-laki	30-39	Site Manager	5-10 tahun



Stres Kerja (x1) <i>Site Manager</i>										
Responden	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x110
1	4	4	5	4	2	4	3	1	4	2
2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4
3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4
4	4	5	4	4	5	3	3	3	2	2
5	2	2	4	4	2	2	1	1	1	1
6	2	4	3	2	2	2	1	1	1	1
7	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3
8	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3
9	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3
10	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2
11	3	5	4	4	5	3	3	3	2	4
12	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3
13	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4
14	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2
15	3	4	4	3	2	4	3	1	3	4
16	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
17	2	4	3	3	2	3	1	2	1	1
18	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2
19	4	5	4	4	5	3	2	3	5	5
20	4	5	4	4	4	3	3	2	2	3
21	3	4	4	4	3	3	2	2	2	4
22	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3
23	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2
24	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
25	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2
Mean	2.88	3.80	3.40	3.40	2.92	3.00	2.36	2.28	2.60	2.76
sd	0.93	0.82	0.76	0.76	1.00	0.71	0.70	0.84	0.96	1.09

Konflik Kerja (x2) Site Manager										
Responden	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x210
1	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4
2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3
3	4	2	4	4	4	5	2	3	4	3
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	1	2	4	4	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
7	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
8	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3
9	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1
10	4	2	2	3	4	2	4	4	2	2
11	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
12	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
15	5	4	3	2	2	4	3	2	4	3
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
17	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
20	4	4	3	2	5	4	4	1	3	2
21	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2
22	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
23	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
25	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2
Mean	3.16	2.96	3.12	2.80	3.04	3.32	3.00	3.04	3.00	2.88
sd	1.07	1.02	0.97	1.08	1.14	0.90	0.96	1.02	1.04	0.93

Kinerja (y) <i>Site Manager</i>										
Responden	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y110
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
8	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2
9	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4
15	4	5	4	4	5	3	3	5	4	5
16	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mean	3.96	4.08	4.12	4.12	4.20	4.16	4.16	4.12	4.20	4.16
sd	0.54	0.40	0.33	0.44	0.65	0.55	0.62	0.60	0.50	0.69

Stres Kerja (x1) <i>Site Engineer</i>										
Responden	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x110
1	4	4	5	4	3	4	3	2	3	3
2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3
3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4
4	4	5	4	4	5	3	3	3	2	2
5	2	2	4	4	2	2	1	1	1	1
6	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4
7	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1
8	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4
9	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3
10	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2
11	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5
12	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
13	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
14	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
16	3	5	2	2	1	4	2	1	1	2
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
18	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3
19	4	5	4	4	5	3	2	3	5	5
20	4	5	4	4	4	3	3	2	2	3
21	3	4	4	4	3	3	2	2	2	4
22	1	4	4	4	1	2	1	1	1	1
23	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2
24	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
25	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4
Mean	2.96	3.84	3.68	3.48	3.12	2.96	2.44	2.56	2.80	3.00
sd	0.84	0.75	0.69	0.77	1.09	0.79	0.71	0.96	1.04	1.19

Konflik Kerja (x2) <i>Site Engineer</i>										
Responden	x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x210
1	3	3	4	3	3	5	2	4	3	3
2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
3	4	2	4	4	4	5	2	3	4	3
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	1	2	4	4	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4
8	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3
9	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1
10	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4
11	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3
12	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2
13	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3
14	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
15	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
16	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1
17	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1
18	2	2	2	2	2	4	3	3	4	2
19	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
20	4	4	3	2	5	4	4	1	3	2
21	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2
22	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2
23	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
25	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2
Mean	3.32	3.28	3.40	2.68	2.92	3.44	3.04	3.12	3.32	2.80
sd	0.95	0.84	0.87	0.85	1.04	1.04	0.93	0.88	1.07	1.04

Kinerja (y) <i>Site Engineer</i>										
Responden	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y110
1	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
8	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4
9	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
19	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
Mean	4.04	4.12	4.08	4.08	4.12	3.96	4.08	4.08	4.12	4.24
sd	0.45	0.33	0.40	0.57	0.53	0.61	0.64	0.57	0.53	0.52

OUTPUT SPSS 20.0

1. *Site Manager*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		stres kerja	konflik	kinerja
N		25	25	25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.9400	3.0320	4.1280
	Std. Deviation	.52361	.78619	.37027
Most Extreme Differences	Absolute	.140	.124	.285
	Positive	.089	.082	.143
	Negative	-.140	-.124	-.285
Kolmogorov-Smirnov Z		.700	.621	1.424
Asymp. Sig. (2-tailed)		.711	.836	.035

a. Test distribution is Normal.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.410	.478		9.226	.000
1 Stress	-.134	.155	-.190	-.868	.395
Konflik	.037	.103	.079	.360	.722

a. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.183 ^a	.034	-.054	.38017	1.881

a. Predictors: (Constant), konflik, stress

b. Dependent Variable: kinerja

2. *Site Engineer***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		stres kerja	konflik	kinerja
N		25	25	25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.0840	3.1320	4.0920
	Std. Deviation	.54976	.68296	.36162
	Absolute	.159	.183	.218
Most Extreme Differences	Positive	.093	.102	.171
	Negative	-.159	-.183	-.218
Kolmogorov-Smirnov Z		.796	.917	1.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.550	.370	.187

a. Test distribution is Normal.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.383	.532		8.245	.000
1 stres	.019	.138	.028	.135	.894
konflik	-.111	.111	-.210	-1.006	.325

a. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.210 ^a	.044	-.043	.36927	2.439

a. Predictors: (Constant), konflik, stress

b. Dependent Variable: kinerja

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642