

**PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA DEWAN
EKSEKUTIF MAHASISWA (DEMA) FAKULTAS TARBIYAH DAN
KEGURUAN UIN AR RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

RAUDA VILLAYA

NIM: 220206006

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH 2026 M**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA (DEMA)
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas Islam Negeri
Ar-Raniry Banda Aceh Sebagai Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

RAUDA VILLAYA

NIM: 220206006

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh:

Pembimbing Skripsi,

Dr. Maidar, M. Ag
NIP :197708082005011006

A R - R A N I R Y Disetujui Oleh:

Ketua Prodi,

Dr. Safrjadi, S. Pd.L., M. Pd.
NIP :198010052010031001

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG

PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA DEWAN
EKSEKUTIF MAHASISWA (DEMA) FAKULTAS TARBİYAH DAN
KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal :

Rabu / 04 Februari 2026

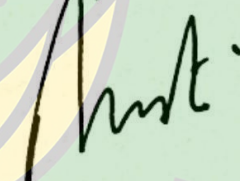
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,


Dr. Maidar, M.Ag

NIP. 197708082005011006


Nelliraharti, S. Pd. I., M. Pd


NIP. 198112052023212021

Penguji I,

Penguji II,


Isnawardatul Bararah, S.Ag., M.Pd

NIP. 197109102007012025


Nurmayuli, M.Pd,

NIP. 198706232020122009

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Banda Aceh



Prof. Safrul Munir, S. Ag., M.A., M. Ed., Ph. D

NIP. 197301021997031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH/SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rauda Villaya
NIM : 220206006
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Konflik Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh** adalah benar karya ilmiah saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalam, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 27 Januari 2026

Yang Menyatakan,



ABSTRAK

Nama : Rauda Villaya
Nim : 220206006
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul : Pengaruh Konflik Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
Tebal Skripsi : 112
Pembimbing : Dr. Maidar, M. Ag
Kata Kunci : Konflik Interpersonal, Motivasi Kerja, Kinerja Anggota, DEMA FTK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik interpersonal dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada dinamika hubungan antaranggota organisasi kemahasiswaan yang berpotensi memunculkan konflik serta memengaruhi motivasi dan kinerja anggota. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 70 anggota DEMA FTK dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan konflik interpersonal berada pada kategori tinggi (71,83%) dan berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja anggota dengan nilai t hitung $-2,117$ dan signifikansi $0,038 < 0,05$. Sementara itu, motivasi kerja anggota juga berada pada kategori tinggi (75,32%) dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja anggota, dibuktikan dengan nilai t hitung $13,388$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, konflik interpersonal dan motivasi kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DEMA FTK, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,867 atau 86,7% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi kemahasiswaan, sedangkan 13,3% sisanya berasal dari faktor lain yang tidak diteliti.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Konflik Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh”*. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari zaman kebodohan menuju era ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini.

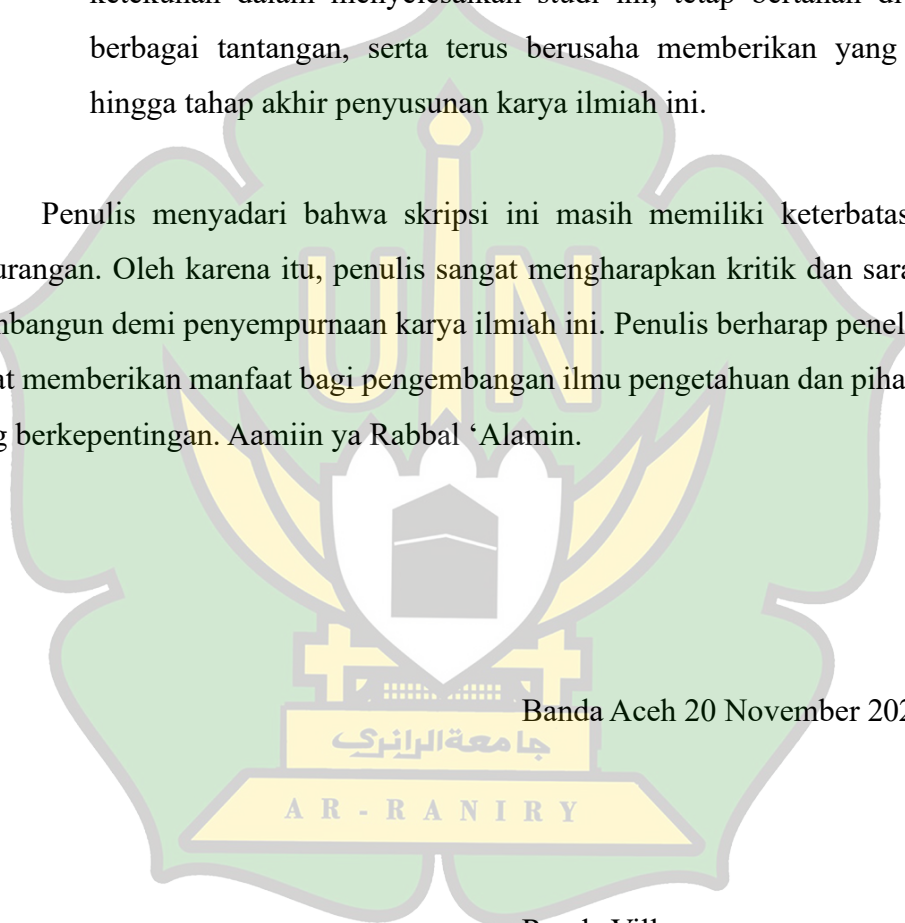
Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Selama proses penulisan, penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag., selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof. Safrul Muluk, M.A., M.Ed., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta seluruh staf dan jajarannya.
3. Dr. Safriadi, S.Pd.I., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam beserta staf dan jajarannya.
4. Dr. Maidar, M.Ag., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Kedua orang tua tercinta serta keluarga penulis, yang tidak pernah lelah mengalirkan doa di setiap langkah, menghadirkan dukungan tanpa syarat, mencurahkan kasih sayang yang tulus, serta menjadi sumber kekuatan dan motivasi baik secara moral maupun material hingga penulis mampu bertahan, bangkit, dan menyelesaikan studi ini.
6. Seluruh Seluruh dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmu, bimbingan, arahan, serta keteladanan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

7. Teman-teman Program Studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2022, khususnya Ilfa Zahriani, Fadia Davina, dan Cut Fadhila Amal, yang telah menjadi teman seperjuangan, tempat berbagi cerita, dukungan, dan tawa, serta kebersamai penulis dalam suka dan duka selama masa perkuliahan hingga tahap akhir penyusunan skripsi ini.
8. Diri penulis sendiri, yang telah berjuang dengan penuh kesabaran dan ketekunan dalam menyelesaikan studi ini, tetap bertahan di tengah berbagai tantangan, serta terus berusaha memberikan yang terbaik hingga tahap akhir penyusunan karya ilmiah ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ilmiah ini. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pihak-pihak yang berkepentingan. Aamiin ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh 20 November 2025



Rauda Villaya
NIM.220206006

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Hipotesis Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Definisi Operasional.....	6
G. Kajian Penelitian Terdahulu.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Konsep Konflik Interpersonal.....	10
1. Pengertian Konflik Interpersonal.....	10
2. Indikator Konflik Interpersonal.....	11
3. Faktor-Faktor Konflik Interpersonal.....	13
B. Konsep Motivasi Kerja.....	15
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2. Indikator Motivasi Kerja.....	17
3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	20
C. Konsep Kinerja Anggota	21
1. Pengertian Kinerja Anggota	21
2. Indikator Kinerja Anggota.....	22
3. Faktor-Faktor Kinerja Anggota	24
D. Kerangka Berpikir.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	28

A. Jenis dan Desain Penelitian.....	28
B. Populasi dan Sampel Penelitian	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
D. Instrumen Penelitian.....	30
1. Uji Validitas.....	35
2. Uji Reliabilitas	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Sampel Penelitian	48
2. Uji Statistik Deskriptif Variabel	49
3. Analisis Uji Asumsi Klasik	52
4. Uji Regresi Linier Berganda	57
5. Uji Hipotesis	62
B. Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	72

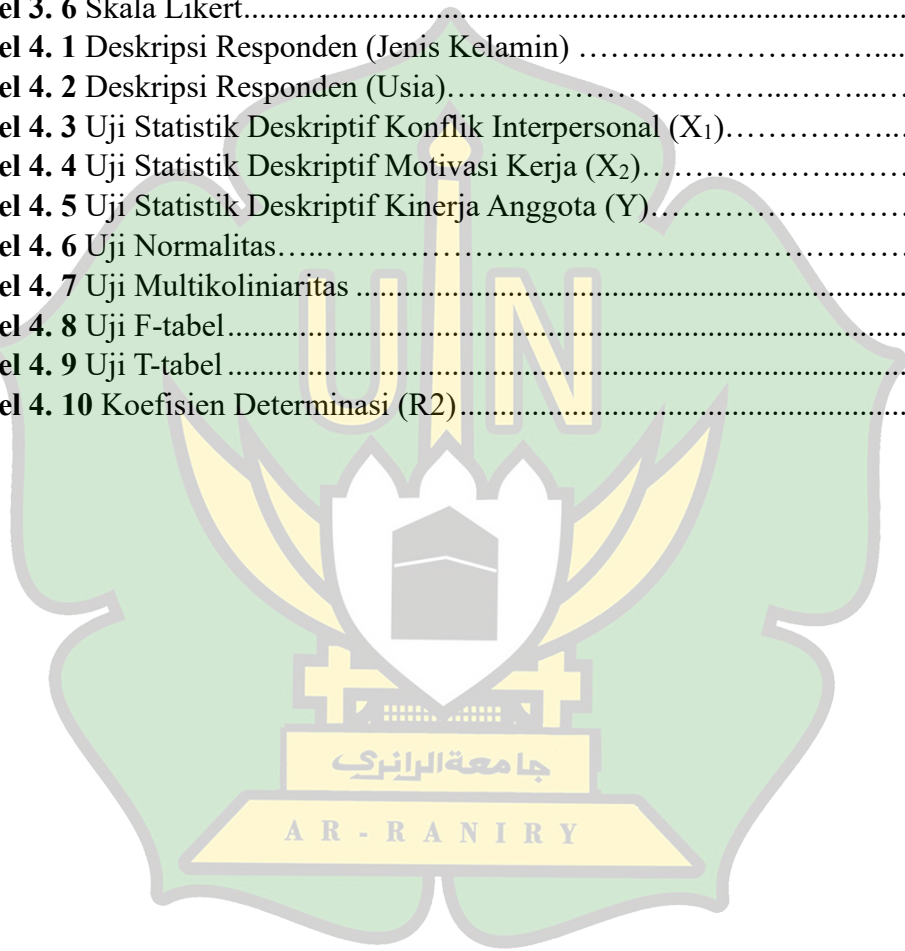
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	30
Gambar 4. 1 Normal Probality Plot.....	60
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	63



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Instrumen Konflik Interpersonal Variabel X_1	33
Tabel 3. 2 Instrumen Motivasi Kerja Variabel X_2	35
Tabel 3. 3 Instrumen Peningkatan Kinerja Anggota Y	37
Tabel 3. 4 Uji Validitas	36
Tabel 3. 5 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	41
Tabel 3. 6 Skala Likert.....	42
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden (Jenis Kelamin)	53
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden (Usia).....	54
Tabel 4. 3 Uji Statistik Deskriptif Konflik Interpersonal (X_1).....	55
Tabel 4. 4 Uji Statistik Deskriptif Motivasi Kerja (X_2).....	56
Tabel 4. 5 Uji Statistik Deskriptif Kinerja Anggota (Y).....	57
Tabel 4. 6 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4. 7 Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4. 8 Uji F-tabel.....	64
Tabel 4. 9 Uji T-tabel	66
Tabel 4. 10 Koefisien Determinasi (R^2).....	68



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Surat Keputusan (SK) Pembimbing
- Lampiran 2** Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3** Surat setelah Penelitian
- Lampiran 4** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5** Data Tabulasi Variabel (X_1) Konflik Interpersonal
- Lampiran 6** Data Tabulasi Variabel (X_2) Motivasi Kerja
- Lampiran 7** Data Tabulasi Variabel (Y) Kinerja Anggota
- Lampiran 8** Hasil Uji SPSS Validitas Penelitian Variabel (X_1) Konflik Interpersonal
- Lampiran 9** Hasil Uji SPSS Validitas Penelitian Variabel (X_2) Motivasi Kerja
- Lampiran 10** Hasil Uji SPSS Validitas Penelitian Variabel (Y) Kinerja Anggota
- Lampiran 11** Hasil SPSS Uji Reliabilitas Penelitian Variabel
- Lampiran 12** Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
- Lampiran 13** Hasil Uji Multikolinieritas Variabel
- Lampiran 14** Uji Heteroskedasitas
- Lampiran 15** Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel
- Lampiran 16** Tabel r-product Moment
- Lampiran 17** Nilai t-Tabel
- Lampiran 18** Nilai f-Tabel
- Lampiran 19** Krecjie dan Morgan
- Lampiran 20** Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi kemahasiswaan merupakan sarana penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, kerja sama, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan kampus, yang sekaligus menjadi tempat belajar mengelola hubungan interpersonal dan membangun motivasi kerja.¹ Dengan keterlibatan dalam organisasi, mahasiswa tidak hanya meningkatkan keterampilan sosial tetapi juga memperkuat kesiapan dalam mencapai tujuan Bersama.² Kinerja para anggota organisasi sangat menentukan keberhasilan program-program kerja yang dirancang dan dijalankan.³ Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, termasuk konflik interpersonal dan motivasi kerja

Isu mengenai konflik interpersonal dalam organisasi bukan hanya terjadi di lingkungan lokal, tetapi juga menjadi perhatian global. Dalam berbagai studi internasional, konflik interpersonal di tempat kerja terbukti dapat menurunkan produktivitas, melemahkan kerja tim, dan merusak hubungan kerja. Organisasi mahasiswa tidak terlepas dari kondisi ini, mengingat anggotanya berasal dari latar belakang, karakter, dan cara pandang yang beragam. Di sisi lain, motivasi kerja juga menjadi penentu utama dalam menentukan apakah seorang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.⁴

¹Dwi Yudha Lesmana dan Syamsu Nahar, "Efektivitas Keaktifan Mengikuti Kegiatan Organisasi Ekstra Kampus Dalam Pembentukan Kompetensi Interpersonal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam UINSU," *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam* 14, no. 2 (2024)

²Nur Aini dan Ahmad Fauzan, "Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Mahasiswa," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2021): 45–58.

³Zafarina, Shabrina Amirah, and Agus Frianto. "Pengaruh konflik kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal ilmu manajemen* 9.3 (2021): 1184-1195.

⁴Risambessy, Agusthina, and Chintia Tahanora. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah." *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5.1 (2021): 52-64.

Fenomena khusus juga terlihat dalam konteks organisasi kemahasiswaan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, khususnya Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA). Berdasarkan observasi awal dan pengamatan lapangan, ditemukan bahwa kinerja sebagian anggota DEMA belum optimal. Beberapa anggota kurang aktif dalam menjalankan program kerja, komunikasi antar pengurus cenderung kurang efektif, serta muncul ketegangan dalam pengambilan keputusan kolektif.⁵ Hal ini menunjukkan adanya indikasi konflik interpersonal yang belum terkelola dengan baik, serta potensi lemahnya motivasi kerja di kalangan anggota organisasi.

Secara teoritis, Robbins dan Judge menyebutkan bahwa konflik interpersonal merupakan salah satu faktor utama yang dapat mengganggu hubungan kerja yang harmonis dalam sebuah tim. Adapun indikator-indikator yang disebutkan Robbins dan Judge yaitu perbedaan tujuan, komunikasi yang buruk, perbedaan nilai dan persepsi, persaingan sumber daya, dan ketergantungan tugas.⁶

Di sisi lain teori motivasi seperti yang dikemukakan oleh Herzberg menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka terdorong oleh faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan pribadi.⁷

Menurut teori kinerja yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell, kinerja anggota organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Indikator tersebut meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kemandirian kerja, serta hubungan antarpribadi. Indikator-indikator ini menunjukkan bahwa kinerja anggota organisasi tidak

⁵Hasil observasi awal peneliti di DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 21 Juli 2025.

⁶Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2022), hlm. 34–36.

⁷Fitri Rachmiati Sunarya, "Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg dalam Sebuah Organisasi," *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 9, no. 3 (2024): 112–125,

hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari aspek perilaku, tanggung jawab, dan interaksi sosial yang mendukung tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh.⁸

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami dinamika konflik interpersonal dan motivasi kerja di DEMA FTK UIN Ar-Raniry. Dengan pemahaman ini, pembina organisasi dan anggota dapat merancang strategi untuk menciptakan lingkungan organisasi yang sehat, harmonis, dan produktif, sehingga kinerja anggota dapat meningkat. Strategi ini penting untuk menciptakan organisasi yang berorientasi pada produktivitas, partisipasi aktif, serta kohesivitas tim sebagaimana dikemukakan oleh Sukasih dan Astiti bahwa kohesivitas dan motivasi yang tinggi akan memperkuat komitmen organisasi mahasiswa.⁹

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas isu serupa. Beberapa diantaranya seperti penelitian yang dilakukan Zafarina,¹⁰ Gentari,¹¹ Eliawati,¹² Hidayah,¹³ dan Kasmiasi.¹⁴ Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa konflik interpersonal yang ditandai dengan miskomunikasi dan perbedaan kepentingan berdampak negatif terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja yang tercermin dari semangat dan tanggung jawab berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Namun, masih sedikit penelitian yang secara simultan mengkaji

⁸Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Bandung: Refika Aditama, 2021) hlm. 260.

⁹Sukasih, Luh Gede Raka, and Dewi Puri Astiti. "Peran motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana." *Jurnal Psikologi Udayana Edisi Khusus Psikologi Pendidikan* (2020): 111-122.

¹⁰Zafarina dan Printo, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 01 (2020): 45–58.

¹¹Ratu Erlina Gentari, "Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap" 4, no. September (2025): 29–42.

¹²Titim Eliawati, Aman Simaremare, and Sri Milfayetty, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Konflik Kelompok Terhadap Kinerja Organisasi Di Universitas Potensi Utama," *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik* 8, no. 1 (2024): 36.

¹³Hidayah dan Subkhan, "Kinerja Pegawai KPKNL Yogyakarta" *Jurnal Manajemen Publik* 25, no. 2 (2025): 116–126.

¹⁴Kasmiasi, "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan" 32, no. 3 (2021): 167–186.

pengaruh kedua variabel ini di lingkungan organisasi mahasiswa, khususnya di konteks lokal seperti UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana konflik interpersonal dan motivasi kerja memengaruhi kinerja anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi Islam.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Ada pengaruh konflik interpersonal terhadap peningkatan kinerja anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
2. Apakah Ada pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh?
3. Adakah pengaruh konflik interpersonal dan motivasi kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal terhadap peningkatan kinerja anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal dan motivasi kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan awal yang dirumuskan sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, kebenaran hipotesis tersebut masih perlu diuji dan dibuktikan melalui analisis terhadap data empiris yang diperoleh dalam penelitian.¹⁵ Berdasarkan kerangka pemikiran yang dibangun dalam penelitian ini, maka hipotesis penelitian ini adalah:

Ha₁ : Konflik interpersonal berpengaruh terhadap peningkatan kinerja anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Ha₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Ha₃ : Konflik interpersonal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu pengetahuan di bidang manajemen organisasi kemahasiswaan, terutama mengenai pengaruh konflik interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja.
- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi teoritis bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA), dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya menjaga hubungan interpersonal yang baik dan meningkatkan motivasi kerja untuk mendukung kinerja organisasi.
- b. Bagi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam

¹⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, (2021), hlm. 69

pembinaan dan pengembangan organisasi kemahasiswaan agar lebih efektif dan produktif.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya, untuk menjadi referensi dan dasar bagi penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi kemahasiswaan.

F. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono, definisi operasional adalah penjelasan suatu konsep atau variabel ke dalam bentuk indikator yang dapat diukur dan diamati, sehingga mempermudah pengumpulan data dalam penelitian.¹⁶

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, yaitu konflik interpersonal dan motivasi kerja, serta satu variabel terikat, yaitu kinerja anggota. Untuk menghindari penafsiran ganda dan agar setiap variabel dapat diukur secara tepat, berikut adalah definisi operasional masing-masing variabel:

1. Konflik Interpersonal

Konflik interpersonal adalah bentuk pertentangan yang terjadi antara dua individu atau lebih dalam suatu organisasi, yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, cara pandang, nilai, atau gaya komunikasi, sehingga menghambat hubungan kerja yang harmonis. Dalam penelitian ini, konflik interpersonal diukur menggunakan lima indikator berdasarkan teori Robbins dan Judge, yaitu: (1) perbedaan tujuan (*goal differences*), (2) komunikasi yang buruk (*poor communication*), (3) perbedaan nilai dan persepsi (*differences in values and perceptions*), (4) persaingan antar sumber daya (*competition for resources*), dan (5) ketergantungan tugas (*task interdependence*).

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, ketekunan, serta inisiatif individu dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam

¹⁶Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2021, hlm. 38.

penelitian ini, motivasi kerja mengacu pada teori dua faktor Herzberg, dengan enam indikator yang digunakan untuk mengukurnya, yaitu: (1) pencapaian (*achievement*), (2) pengakuan (*recognition*), (3) pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), (4) tanggung jawab (*responsibility*), (5) kemajuan (*advancement*), dan (6) perkembangan pribadi (*personal development*).

3. Kinerja Anggota

Kinerja anggota merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencerminkan efektivitas dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam konteks kegiatan dan program kerja DEMA-F UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Variabel ini diukur berdasarkan teori dari Bernardin dan Russell, dengan lima indikator utama: (1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas Kerja (3) Ketepatan Waktu (4) Kemandirian Kerja (5) Hubungan Antarpribadi.

Adapun Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh merupakan lokasi tempat dilaksanakannya penelitian ini, yang menjadi ruang lingkup dalam mengkaji pengaruh konflik interpersonal dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja mahasiswa melalui pendekatan kuantitatif.

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Berbagai hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa konflik interpersonal dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Zafarina dan Frianto menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung = 4,318 > ttabel = 1,984 dan sig. 0,000 < 0,05, sedangkan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja dengan nilai thitung = 1,214 < ttabel = 1,984 dan sig. 0,228 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun konflik terjadi, kinerja tetap dapat meningkat apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.¹⁷

¹⁷Zafarina dan Printo, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 01 (2020): 45–58.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gentari, Syamsudin, dan Fatah menunjukkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi $\beta = -0,287$ dan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$. Namun demikian, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $\beta = 0,462$ dan sig. $0,000 < 0,05$, serta mampu memediasi pengaruh konflik interpersonal terhadap kinerja karyawan.¹⁸

Penelitian lain yang dilakukan oleh Eliawati, Simaremare, dan Milfayetty pada organisasi pendidikan tinggi menunjukkan bahwa konflik kelompok berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai thitung = $2,457 > t_{tabel} = 1,984$ dan sig. $0,016 < 0,05$. Sementara itu, motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dengan nilai koefisien $\beta = 0,531$ dan sig. $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja organisasi.¹⁹

Sementara itu, penelitian oleh Hidayah dan Subkhan menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang mencerminkan kualitas interaksi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,384$, yang berarti bahwa 38,4% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh hubungan interpersonal dan motivasi kerja, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan minim konflik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.²⁰

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Kasmianti menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = -0,219$ dan sig. $0,031 < 0,05$, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai $\beta = 0,487$ dan sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu

¹⁸Ratu Erlina Gentari dkk., "Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap" 4, No. September (2025): 29–42.

¹⁹Titim Eliawati, Aman Simaremare, and Sri Milfayetty, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Konflik Kelompok Terhadap Kinerja Organisasi Di Universitas Potensi Utama," *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik* 8, no. 1 (2024): 36.

²⁰Hidayah dan Subkhan, "Kinerja Pegawai KPKNL Yogyakarta" *Jurnal Manajemen Publik* 25, no. 2 (2025): 116–126.

meningkatkan kinerja meskipun karyawan berada dalam kondisi konflik kerja.²¹

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik interpersonal dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Namun, penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena mengkaji kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks perguruan tinggi Islam, yaitu UIN Ar-Raniry Banda Aceh, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang lebih relevan dengan karakteristik organisasi pendidikan tinggi Islam.



²¹Kasmiati, "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan" 32, no. 3 (2021): 167–186.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Konflik Interpersonal

1. Pengertian Konflik Interpersonal

Menurut Dwijanti dalam jurnal *Aristantiya dkk.*, konflik interpersonal diartikan sebagai bentuk pertentangan yang terjadi antara dua individu dalam suatu organisasi, yang muncul akibat perbedaan karakteristik pribadi, keterbatasan sumber daya, serta ketidaksesuaian tindakan atau kepentingan antara pihak-pihak yang terlibat.²²

Menurut Trisni, menjelaskan bahwa konflik interpersonal merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan kelompok sosial. Selain itu, konflik interpersonal dipandang sebagai akibat dari komunikasi yang tidak efektif, kesalahpahaman, kekeliruan dalam penilaian, serta berbagai proses lain yang sering kali terjadi tanpa disadari oleh individu yang terlibat.²³

Konflik interpersonal menurut Robbins dan Judge merupakan suatu proses yang terjadi ketika individu atau kelompok merasakan adanya pengaruh negatif dari pihak lain terhadap kepentingan, tujuan, atau nilai yang dianggap penting. Konflik ini umumnya dipicu oleh perbedaan tujuan, perbedaan persepsi dan nilai, komunikasi yang tidak efektif, keterbatasan sumber daya, serta ketergantungan tugas antaranggota organisasi. Robbins dan Judge menegaskan bahwa konflik interpersonal dalam organisasi, termasuk organisasi kemahasiswaan, berpotensi menimbulkan ketegangan emosional, menurunkan kualitas hubungan kerja, serta menghambat kinerja apabila tidak dikelola secara tepat, meskipun dalam kondisi tertentu konflik juga dapat bersifat fungsional jika diarahkan secara konstruktif.²⁴

²²Aristantiya, I. Gusti Ayu Agung Desy, and I. Made Artha Wibawa. *Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. Diss. Udayana University, 2020.

²³Trisni Noviani, *Definisi Operasional Variabel dalam Penelitian* (skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2024), hlm. 70-71.

²⁴RF Aulia, *Analisis Manajemen Konflik dalam Penyelesaian Masalah* (Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2025) — Menyatakan bahwa konflik menurut Robbins & Judge adalah

Dalam jurnal *Aristantiya dkk*, Hardjana mengemukakan bahwa konflik interpersonal dapat dipicu oleh berbagai faktor, yang secara umum paling sering muncul dalam lingkungan kerja. Di tempat kerja, individu berinteraksi dengan rekan kerja yang memiliki perbedaan pandangan, kepentingan, serta karakteristik pribadi, sehingga berpotensi menimbulkan konflik. Selain itu, konflik interpersonal juga dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap proses komunikasi interpersonal, sehingga diperlukan pengelolaan konflik yang tepat agar tidak berdampak negatif.²⁵

Berdasarkan pendapat para ahli, konflik interpersonal merupakan hal yang wajar terjadi dalam kelompok atau organisasi akibat perbedaan individu, komunikasi yang kurang baik, atau perbedaan karakter antaranggota. Konflik ini dapat muncul di lingkungan kerja maupun organisasi kemahasiswaan, dan perlu dikelola dengan baik agar tidak mengganggu hubungan dan kinerja anggota.

2. Indikator Konflik Interpersonal

Berikut adalah indikator konflik interpersonal menurut Robbins dan Judge,²⁶ beserta penjelasan indikatornya sebagai berikut:

a. Perbedaan Tujuan

Konflik interpersonal seringkali muncul ketika individu memiliki perbedaan dalam memahami tujuan organisasi atau nilai-nilai yang dianut. Menurut Robbins dan Judge, perbedaan persepsi ini dapat menciptakan ketidaksesuaian dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Ketika satu pihak memandang tujuan secara idealis sementara pihak lain lebih pragmatis, maka ketegangan dapat timbul akibat tidak adanya keselarasan dalam arah tindakan. Situasi ini

proses yang dimulai ketika satu pihak merasakan pihak lain memengaruhi sesuatu yang dipedulikannya secara negatif.

²⁵Aristantiya, I. Gusti Ayu Agung Desy, and I. Made Artha Wibawa. *Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. Diss. Udayana University, 2020.

²⁶Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2022), hlm. 34–36.

diperparah jika organisasi tidak menyediakan panduan nilai yang tegas atau gagal dalam menyosialisasikan visi-misinya. Indikatornya:

- 1) Ketidaktepatan mengenai arah dan target kerja antar anggota.
- 2) Perbedaan kepentingan individu yang menghambat pencapaian tujuan bersama.

b. Komunikasi yang Buruk

Komunikasi adalah fondasi dari hubungan kerja yang sehat. Robbins dan Judge menekankan bahwa kesalahpahaman, pesan yang ambigu, atau gaya komunikasi yang tidak asertif dapat menyebabkan ketegangan antar individu. Komunikasi yang buruk juga menghambat proses klarifikasi tugas dan ekspektasi, sehingga memperbesar peluang munculnya prasangka atau interpretasi negatif antar anggota tim. Konflik interpersonal akibat komunikasi yang tidak efektif dapat berkembang menjadi resistensi terhadap kolaborasi tim. Indikatornya:

- 1) Ketidaktepatan dalam penyampaian informasi yang menyebabkan kesalahpahaman.
- 2) Kurangnya keterbukaan dan transparansi dalam proses komunikasi.

c. Perbedaan Nilai dan Persepsi

Menurut Robbins dan Judge, konflik interpersonal dapat timbul akibat adanya perbedaan nilai dan persepsi di antara anggota organisasi. Nilai merupakan keyakinan mendasar yang memengaruhi cara individu memandang benar atau salah, sedangkan persepsi adalah cara seseorang menafsirkan realitas. Ketika anggota organisasi memiliki perbedaan dalam nilai-nilai dasar, seperti orientasi terhadap kerja, loyalitas, atau etika, maka interpretasi terhadap suatu situasi pun berbeda. Hal ini dapat menimbulkan kesalahpahaman dan benturan dalam interaksi kerja. Indikatornya:

- 1) Perbedaan pandangan terhadap tujuan organisasi.
- 2) Ketidaksamaan dalam menilai perilaku rekan kerja.

d. Persaingan Sumber Daya

Robbins dan Judge menjelaskan bahwa persaingan sumber daya (*resource competition*) merupakan salah satu pemicu utama konflik interpersonal. Ketika sumber daya organisasi seperti waktu, fasilitas, dana, atau penghargaan terbatas, individu atau kelompok akan bersaing untuk memperoleh bagian yang lebih besar. Persaingan ini dapat menciptakan ketegangan dan memunculkan konflik, terutama jika distribusi sumber daya dianggap tidak adil atau tidak transparan. Indikatornya:

- 1) Persaingan dalam memperoleh fasilitas kerja.
 - 2) Konflik karena pembagian tugas dan tanggung jawab yang tidak seimbang.
- e. Ketergantungan Tugas

Menurut Robbins dan Judge, ketergantungan tugas (*task interdependence*) terjadi ketika pelaksanaan tugas individu bergantung pada kinerja orang lain dalam tim. Tingkat ketergantungan yang tinggi dapat meningkatkan koordinasi, tetapi juga berpotensi menimbulkan konflik apabila salah satu pihak tidak memenuhi ekspektasi atau terjadi keterlambatan. Ketika hasil kerja seseorang dipengaruhi langsung oleh hasil kerja orang lain, maka kesalahan kecil dapat memicu ketegangan interpersonal. Indikatornya:

- 1) Ketergantungan pada rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Ketidakjelasan tanggung jawab antar anggota tim.

3. Faktor-Faktor Konflik Interpersonal

Konflik interpersonal merupakan perselisihan atau ketegangan yang terjadi antara individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Konflik ini sering muncul karena adanya perbedaan tujuan, persepsi, atau kepentingan antaranggota. Pengelolaan konflik interpersonal menjadi penting agar hubungan antaranggota tetap harmonis dan kinerja organisasi tidak terganggu. Beberapa faktor yang memicu konflik interpersonal antara lain:²⁷

²⁷Maratus Soleha Guru Singa, Nur Asia Sihombing, Nurraudhoh Rani Nsr, dan Ainul Mardiyah, "Penilaian Interpersonal Mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam dalam Konflik

a. Perbedaan gaya komunikasi

Perbedaan gaya komunikasi antaranggota menjadi salah satu pemicu utama konflik interpersonal. Setiap individu memiliki cara berbeda dalam menyampaikan pesan, seperti ada yang langsung, diplomatis, atau cenderung pasif. Perbedaan ini kerap menimbulkan salah pengertian, interpretasi yang keliru, dan respons emosional yang berlebihan. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, perbedaan gaya komunikasi dapat menyebabkan miskomunikasi dalam koordinasi kegiatan, pembagian tugas, maupun pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan komunikasi yang adaptif dan penerapan komunikasi terbuka sangat penting untuk membangun pemahaman bersama dan mengurangi potensi konflik.

b. Perbedaan nilai, tujuan, dan persepsi

Nilai, tujuan, dan persepsi yang berbeda antaranggota sering menjadi akar perselisihan dalam organisasi. Misalnya, satu anggota mungkin lebih menekankan efisiensi, sementara anggota lain lebih memprioritaskan kualitas atau kreativitas. Ketika tujuan individu bertentangan dengan tujuan kelompok atau organisasi, muncul ketegangan yang dapat memengaruhi kerja sama dan kinerja. Dalam organisasi kemahasiswaan, hal ini bisa terjadi saat perencanaan program atau pengambilan keputusan strategis. Oleh karena itu, penyelarasan tujuan melalui diskusi, sosialisasi visi-misi, dan kesepakatan bersama menjadi langkah penting untuk mencegah konflik yang merugikan.

c. Persaingan sumber daya

Persaingan atas sumber daya yang terbatas, seperti waktu, fasilitas, anggaran, atau peluang, menjadi faktor signifikan terjadinya konflik interpersonal. Anggota cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadinya ketika akses terhadap sumber daya tidak adil atau tidak jelas. Dalam organisasi kemahasiswaan, konflik jenis ini

sering muncul saat pembagian tanggung jawab dalam kegiatan atau alokasi dana kegiatan, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan motivasi dan kinerja anggota. Solusi yang efektif meliputi perencanaan sumber daya yang transparan, pembagian tugas yang adil, dan komunikasi terbuka mengenai kebutuhan anggota.

d. Ketidaksiesuaian peran dan tanggung jawab

Ketidaksiesuaian dalam pembagian peran dan tanggung jawab menjadi salah satu penyebab umum terjadinya konflik interpersonal. Anggota yang tidak memahami batasan tugasnya atau tidak mengetahui peran anggota lain lebih rentan mengalami ketegangan dan salah pengertian. Misalnya, seorang anggota mungkin mengambil alih tugas orang lain karena merasa perlu, sementara anggota lain merasa haknya dilanggar. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, struktur peran yang jelas, pembagian tugas tertulis, dan sosialisasi peran antar anggota sangat penting untuk mengurangi konflik dan menjaga kinerja tim.

e. Kontrol emosi dan kemampuan mengelola stres rendah

Ketidaksiuksesan mengendalikan emosi dan mengelola stres juga menjadi faktor signifikan dalam konflik interpersonal. Individu yang cepat marah atau mudah tersinggung cenderung memperburuk perselisihan yang bisa diselesaikan secara damai. Dalam organisasi kemahasiswaan, tekanan waktu, tanggung jawab, dan perbedaan pendapat dapat meningkatkan stres, sehingga anggota yang kurang terlatih dalam pengelolaan emosi mudah terlibat dalam konflik. Pengembangan kecerdasan emosional, pelatihan manajemen stres, dan pembiasaan komunikasi yang tenang menjadi langkah penting untuk menjaga hubungan antar anggota tetap harmonis dan meningkatkan produktivitas organisasi.

B. Konsep Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat dipahami sebagai perubahan energi dalam diri individu yang ditandai oleh munculnya perasaan tertentu dan dipicu oleh

adanya tujuan yang ingin dicapai. Motivasi merupakan dorongan dasar yang mendorong seseorang untuk mengerahkan seluruh kemampuan dan usahanya guna mencapai tujuan tersebut. Mangkunegara, sebagaimana dikutip dalam jurnal Wahyuni dkk., menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan emosional yang mendorong individu untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang positif terhadap lingkungan kerja akan memperkuat motivasi dan mendorong individu mencapai kinerja yang optimal.²⁸

Upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan adalah tiga komponen utama motivasi. Oleh karena itu, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan reaksi terhadap suatu tindakan. Adanya komponen suatu tujuan mendorong motivasi dalam diri manusia. Dalam hal kebutuhan, dapat dikatakan bahwa motivasi tidak akan ada jika tidak dirasakan adanya kebutuhan. Salah satu komponen penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja dalam konteks pekerjaan adalah motivasi mereka.

Menurut Robbins dalam jurnal Febrina dkk, Motivasi diartikan sebagai kesediaan individu untuk mengerahkan usaha yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Motif dapat dipahami sebagai dorongan atau tenaga yang menggerakkan aspek psikologis dan fisik seseorang untuk bertindak, sehingga berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang memengaruhi perilaku dan tindakan individu dalam mencapai tujuan tertentu.²⁹

Motivasi secara sederhana dapat dipahami sebagai upaya untuk mendorong dan menggerakkan individu, yang secara implisit menempatkan pemimpin di antara bawahannya agar mampu memberikan arahan, bimbingan, nasihat, serta koreksi bila diperlukan. Pandangan lain menyebutkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang

²⁸Wahyuni, Gani, and M. H. Syahnur. (2023) "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6 (3), 142–150."

²⁹Febrina, Intan, and Hayatul Khairul Rahmat. (2024) "Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka." *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business* 1.1:29-34.

muncul dalam diri seseorang yang merangsang individu tersebut untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu.³⁰

Motivasi adalah daya dorong untuk menggerakkan dan motivasi yang berasal dari kata motif yang berarti penggerak. Oleh karena itu, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang mendorong atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tersebut.³¹ Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, yang terwujud dalam bentuk niat, harapan, keinginan, serta tujuan yang hendak dicapai.

Dengan kata lain, motivasi memiliki kemampuan untuk mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, serta mengarahkan perilaku individu. Motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan bergantung pada seberapa kuat atau lemahnya motivasi tersebut. Dalam beberapa pengertian, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan gerak hati dalam diri seseorang.

2. Indikator Motivasi Kerja

Berikut adalah penjabaran indikator motivasi kerja menurut Frederick Herzberg:³²

a. Pencapaian (*Achievement*)

Indikator pertama dari motivasi kerja menurut Herzberg adalah pencapaian. Seseorang yang memiliki rasa pencapaian yang tinggi akan merasa puas ketika mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mencapai target, atau mengatasi tantangan yang sulit. Keberhasilan dalam pekerjaan memberikan perasaan bangga dan meningkatkan kepercayaan diri. Individu yang sering mengalami keberhasilan dalam pekerjaannya

³⁰Baso, Andi Raodha AR. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep." *TheJournalish: Social and Government* 4.1 (2023): 78-83.

³¹Riyadi, Slamet. *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. (Jejak Pustaka, 2022) hlm 28

³²Fitri Rachmiati Sunarya, "Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg dalam Sebuah Organisasi," *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 9, no. 3 (2024): 112–125,

cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih kuat karena mereka merasa bahwa usaha yang dilakukan membuahkan hasil nyata dan bermakna. Indikatornya:

- 1) Kepuasan terhadap hasil kerja yang berhasil dicapai sesuai target.
- 2) Rasa bangga dan percaya diri setelah menyelesaikan tugas dengan baik.

b. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan terhadap hasil kerja juga menjadi indikator penting dalam memotivasi seseorang. Pengakuan ini bisa datang dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan kerja secara keseluruhan. Bentuknya bisa berupa pujian, penghargaan, promosi, atau bahkan umpan balik positif. Ketika seorang pekerja merasa bahwa kontribusinya diakui dan dihargai, maka akan timbul semangat untuk bekerja lebih baik lagi. Sebaliknya, kurangnya pengakuan dapat menyebabkan rasa jenuh dan menurunnya motivasi kerja. Indikatornya:

- 1) Mendapat pujian atau penghargaan atas hasil kerja.
- 2) Merasa diakui kontribusinya oleh atasan atau rekan kerja.

c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*)

Motivasi kerja juga sangat dipengaruhi oleh seberapa menarik, menantang, dan bermakna pekerjaan yang dilakukan. Jika seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya penting, memberikan kesempatan untuk belajar hal baru, dan sesuai dengan minat serta kemampuan, maka motivasinya akan meningkat. Pekerjaan yang monoton, membosankan, atau tidak memiliki makna personal cenderung membuat seseorang kehilangan semangat dan hanya bekerja sebatas rutinitas. Indikatornya:

- 1) Pekerjaan dirasakan menantang dan sesuai dengan kemampuan diri.
- 2) Pekerjaan dianggap bermakna dan memberikan kepuasan pribadi.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Individu yang diberi tanggung jawab lebih cenderung merasa dipercaya dan dihargai oleh organisasi. Rasa memiliki terhadap

pekerjaan dan kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas terhadap tugas yang diberikan. Ketika pekerja memiliki ruang untuk berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada instruksi, mereka akan merasa lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka. Indikatornya:

- 1) Kesempatan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Rasa tanggung jawab pribadi terhadap hasil pekerjaan.

e. Kemajuan (*Advancement*)

Kesempatan untuk maju dalam karier juga merupakan indikator penting dalam motivasi kerja. Ini mencakup promosi jabatan, peningkatan status dalam organisasi, dan perluasan tanggung jawab. Individu akan merasa termotivasi ketika melihat adanya jenjang karier yang jelas dan peluang untuk berkembang dalam struktur organisasi. Sebaliknya, jika seseorang merasa stagnan dan tidak ada prospek untuk naik jabatan, maka motivasi kerja bisa menurun. Indikatornya:

- 1) Kesempatan memperoleh promosi jabatan atau posisi lebih tinggi.
- 2) Peningkatan status dan peran dalam organisasi.

f. Pengembangan Pribadi (*Personal Development*)

Indikator terakhir adalah adanya peluang bagi individu untuk berkembang secara pribadi dan profesional melalui pekerjaannya. Ini mencakup kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, memperoleh pengetahuan baru, mengikuti pelatihan, atau terlibat dalam tugas-tugas yang menantang. Ketika pekerja merasa bahwa mereka terus berkembang dan belajar, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan-tujuan organisasi. Indikatornya:

- 1) Kesempatan mengikuti pelatihan atau pengembangan keterampilan.
- 2) Kesempatan memperoleh pengalaman baru untuk memperluas pengetahuan kerja.

3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat individu bersedia untuk melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan antusiasme. Motivasi kerja memengaruhi kinerja, produktivitas, dan kepuasan anggota dalam suatu organisasi. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, motivasi kerja sangat penting karena dapat menentukan sejauh mana anggota berpartisipasi aktif dalam kegiatan, berkontribusi dalam pengambilan keputusan, dan menjaga kualitas kerja tim. Menurut Rahmi terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja anggota sebagai berikut:³³

a. Faktor intrinsik (internal)

Faktor intrinsik berkaitan dengan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, seperti rasa pencapaian, kepuasan pribadi, tanggung jawab, serta pengembangan kemampuan. Anggota yang termotivasi secara intrinsik biasanya memiliki inisiatif tinggi, kreativitas yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang stabil. Dalam organisasi kemahasiswaan, motivasi intrinsik muncul ketika anggota merasa kegiatan yang dilakukan bermanfaat untuk pengembangan diri dan kontribusi terhadap organisasi.

b. Faktor ekstrinsik (eksternal)

Faktor ekstrinsik meliputi dorongan dari luar individu, misalnya penghargaan, insentif, pengakuan dari pimpinan atau teman sejawat, dan fasilitas pendukung. Faktor ini penting untuk mendorong disiplin, loyalitas, dan produktivitas anggota. Namun, jika hanya bergantung pada motivasi ekstrinsik, anggota mungkin kehilangan semangat ketika penghargaan tidak diberikan atau dirasa kurang memadai. Oleh karena itu, keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik diperlukan agar motivasi kerja tetap stabil.

c. Faktor lingkungan kerja

³³Rahmi Nur Aisyah, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa dalam Organisasi Kemahasiswaan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2023): 45–57,

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, budaya organisasi, interaksi sosial, dan dukungan dari pimpinan maupun teman sejawat. Lingkungan yang kondusif dan komunikatif akan menumbuhkan rasa nyaman dan dihargai, sehingga anggota terdorong untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi secara aktif. Sebaliknya, lingkungan yang negatif, penuh tekanan, atau kurang mendukung dapat menurunkan motivasi, meningkatkan stres, dan berpotensi menurunkan kinerja anggota organisasi.

C. Konsep Kinerja Anggota

1. Pengertian Kinerja Anggota

Kinerja anggota merupakan aspek penting dalam suatu organisasi karena menjadi ukuran efektivitas dan efisiensi kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan bersama. Menurut Adhari, kinerja karyawan atau anggota adalah hasil kerja yang dihasilkan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, yang dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas output kerja tersebut. Artinya, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada seberapa baik setiap anggota melaksanakan perannya.³⁴

Wibowo dkk, menjelaskan Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi tanpa melanggar norma, hukum, maupun etika kerja yang berlaku.³⁵ Oleh karena itu, kinerja tidak hanya menekankan pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pelaksanaan dan nilai-nilai yang menyertainya.

Selain itu, menurut Pebryanti dkk, kinerja merupakan ukuran sejauh mana pelaksanaan suatu kegiatan atau program telah mencapai target atau sasaran yang direncanakan, baik dalam bentuk kuantitatif maupun

³⁴Adhari, "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 14, No. 2, 2020, hlm. 101.

³⁵Wibowo, et al., *Manajemen Kinerja*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers, 2020, hlm. 73.

kualitatif.³⁶ Dalam konteks ini, kinerja anggota juga mencerminkan akuntabilitas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diamanahkan.

Dengan demikian, kinerja anggota merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga bagaimana proses kerja dilakukan sesuai dengan standar, nilai, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pemahaman yang mendalam tentang kinerja anggota sangat penting agar organisasi dapat merumuskan strategi peningkatan yang tepat, termasuk dalam hal peningkatan motivasi kerja dan pengelolaan konflik interpersonal yang berpotensi memengaruhi produktivitas individu maupun tim secara keseluruhan.

2. Indikator Kinerja Anggota

Berikut adalah penjabaran indikator kinerja anggota berdasarkan teori Bernardin dan Russell:³⁷

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana hasil pekerjaan seseorang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dari segi ketelitian, ketepatan, maupun efektivitas pelaksanaan tugas. Individu yang memiliki kualitas kerja tinggi biasanya menunjukkan perhatian terhadap detail, mampu menjaga konsistensi hasil kerja, serta menghasilkan output yang tidak hanya memenuhi ekspektasi, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi organisasi. Kualitas kerja juga mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan secara optimal untuk mencapai hasil terbaik. Indikatornya:

- 1) Ketelitian dan Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

³⁶Pebryanti, dkk., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 10, No. 1, 2023, hlm. 66.

³⁷Bernardin, & Russell. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill, hlm. 380–382.

2) Mutu hasil kerja sesuai standar organisasi.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menggambarkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Aspek ini mencerminkan produktivitas dan efektivitas seseorang dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya yang tersedia. Anggota organisasi yang memiliki kuantitas kerja baik cenderung menunjukkan kemampuan menyelesaikan berbagai tugas secara konsisten tanpa mengorbankan kualitas.

Indikatornya:

- 1) Jumlah pekerjaan sesuai target
- 2) Kecepatan dalam menyelesaikan tugas

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Aspek ini menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan manajemen waktu yang baik. Anggota organisasi dengan ketepatan waktu tinggi biasanya mampu mengatur prioritas pekerjaan dengan efisien dan meminimalkan keterlambatan dalam pelaksanaan tugas.

Indikatornya:

- 1) Penyelesaian tugas tepat waktu
- 2) Kepatuhan terhadap jadwal kerja

d. Kemandirian Kerja

Kemandirian kerja mencerminkan kemampuan seseorang untuk bekerja tanpa ketergantungan tinggi pada orang lain. Individu yang mandiri menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, mereka mampu mengambil keputusan secara bijak serta tetap produktif meskipun tanpa pengawasan langsung. Indikatornya:

- 1) Kemampuan bekerja tanpa pengawasan langsung.
- 2) Inisiatif dalam mengambil keputusan kerja.

e. Hubungan Antarpribadi

Hubungan antarpribadi menggambarkan kemampuan seseorang dalam membangun dan menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Aspek ini meliputi kerja sama, komunikasi yang baik, serta sikap saling menghargai dalam lingkungan kerja. Hubungan yang positif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memperkuat sinergi tim dalam mencapai tujuan organisasi. Indikatornya:

- 1) Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.
- 2) Sikap menghargai dan berkomunikasi dengan baik dalam tim.

3. Faktor-Faktor Kinerja Anggota

Kinerja anggota organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kemampuan individu, lingkungan kerja, dan motivasi. Faktor-faktor ini menentukan sejauh mana anggota mampu menyelesaikan tugasnya, berkontribusi dalam kegiatan organisasi, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Zainuddin, terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja anggota organisasi kemahasiswaan sebagai berikut.³⁸

a. Kompetensi Anggota

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Anggota yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu bekerja lebih efisien, mengambil keputusan yang tepat, serta menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Kompetensi ini juga berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri anggota dalam berpartisipasi aktif di organisasi.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menjadi pendorong utama dalam menentukan seberapa giat anggota melaksanakan tugasnya. Anggota yang termotivasi tinggi cenderung lebih proaktif, bertanggung jawab, dan

³⁸Zainuddin Iba, Saifuddin Saifuddin, Marwan Marwan, dan Win Konadi, *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Kota Juang (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan 9, no. 1 [2021]: 1–12,*

berusaha mencapai hasil terbaik. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti kepuasan pribadi, serta faktor ekstrinsik seperti penghargaan dan pengakuan dari pimpinan maupun teman sejawat.

c. Lingkungan dan Dukungan Organisasi

Lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang positif, serta dukungan dari pimpinan dan rekan sejawat dapat meningkatkan kinerja anggota. Suasana kerja yang kolaboratif dan komunikatif membantu anggota merasa dihargai, nyaman, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Sebaliknya, lingkungan yang negatif atau kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan kualitas kontribusi anggota.

d. Manajemen Waktu dan Disiplin

Kinerja anggota juga dipengaruhi oleh kemampuan mengatur waktu dan disiplin dalam melaksanakan tugas. Anggota yang mampu merencanakan kegiatan, memprioritaskan tugas, dan mematuhi aturan organisasi akan lebih produktif dan efektif dalam mencapai target organisasi.

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan landasan konseptual yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono, kerangka berpikir disusun berdasarkan teori-teori yang relevan, hasil penelitian terdahulu, serta penalaran logis peneliti, sehingga mampu menggambarkan arah dan pola hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti. Dengan adanya kerangka berpikir, penelitian memiliki dasar yang jelas dalam menentukan fokus kajian serta batasan variabel yang akan dianalisis.³⁹

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir dibangun untuk menjelaskan hubungan antara konflik interpersonal dan motivasi kerja sebagai variabel

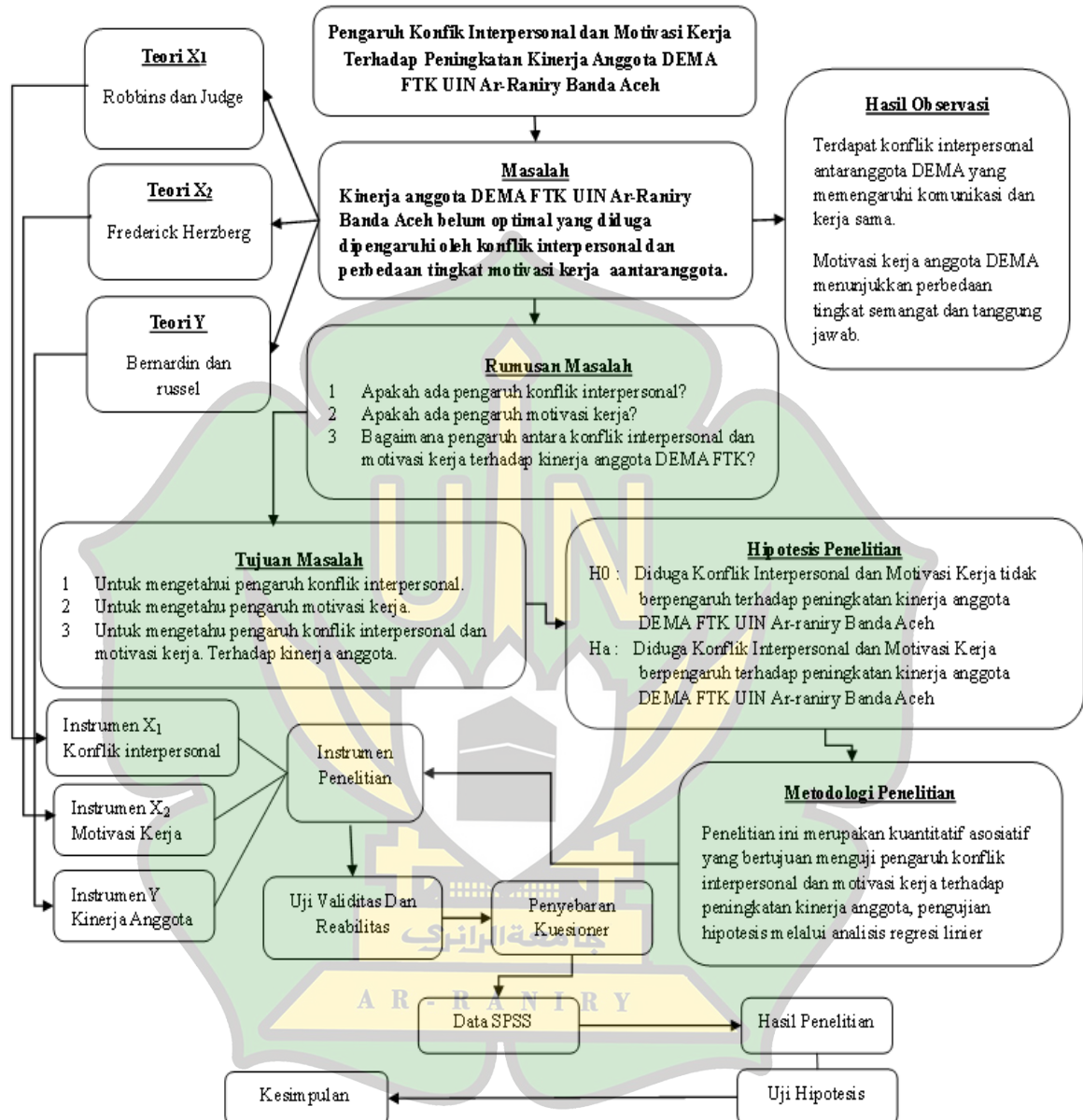
³⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm 60.

independen dengan kinerja anggota sebagai variabel dependen. Konflik interpersonal diduga dapat memengaruhi kinerja secara negatif apabila tidak dikelola dengan baik, sedangkan motivasi kerja dipandang sebagai faktor pendorong yang mampu meningkatkan kinerja individu. Oleh karena itu, secara logis dapat diasumsikan bahwa semakin rendah konflik interpersonal dan semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja anggota akan semakin meningkat.

Kerangka berpikir juga berperan sebagai dasar dalam perumusan hipotesis yang akan diuji secara empiris melalui pendekatan kuantitatif. Dengan kerangka berpikir yang jelas, peneliti dapat menjelaskan secara rasional keterkaitan antarvariabel serta menjaga konsistensi antara tujuan penelitian, metode yang digunakan, dan analisis data. Hubungan antarvariabel tersebut selanjutnya dituangkan dalam bentuk bagan kerangka berpikir untuk mempermudah pemahaman alur penelitian, seperti yang dapat digambarkan berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah pendekatan Penelitian yang mengkaji suatu fenomena secara sistematis melalui proses pengumpulan dan analisis data berbentuk angka untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif serta menghasilkan kesimpulan yang bersifat dapat digeneralisasikan.⁴⁰ Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel konflik interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.

Penelitian kuantitatif digunakan karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui data berbentuk angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Dengan pendekatan asosiatif, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan kondisi masing-masing variabel, tetapi juga menelaah besarnya pengaruh konflik interpersonal dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja anggota organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja dalam konteks organisasi kemahasiswaan

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Dalam buku Roflin, Sugiyono menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

⁴⁰Rusydi A. Siroj, Win Afgani, Fatimah Fatimah, Dian Septaria, dan Gebriella Zahira Salsabila, (2024) "Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data," *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 7, no. 3: 11279–11289,

untuk dipelajari, sehingga dari populasi tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan.⁴¹

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada tahun akademik 2025/2026 yaitu sebanyak 85 (Populasi). Populasi ini dipilih karena seluruh anggota memiliki peran langsung dalam menjalankan aktivitas organisasi, sehingga relevan untuk diteliti kaitannya dengan konflik interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja.

2. Sampel

Sampel Adalah bagian dari populasi. Kalimat ini memiliki dua makna, yaitu (1) semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai unit sampel, dan (2) sampel dipandang sebagai penduga populasinya atau sebagai populasi dalam bentuk kecil (miniature populasi). Artinya besar sampel harus mencukupi untuk menggambarkan populasinya.⁴²

Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan Tabel Krejcie dan Morgan, yang merupakan tabel acuan untuk menentukan jumlah sampel dari populasi tertentu. Dalam penelitian ini, jumlah populasi adalah sebanyak 85 orang, sehingga berdasarkan tabel tersebut, banyak sampel yang diambil yaitu 70 responden. Teknik ini dipilih agar pengambilan sampel tetap representatif dan efisien, serta mampu menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan tanpa harus meneliti seluruh anggota populasi.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Pemilihan lokasi tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan bahwa DEMA sebagai

⁴¹Roflin, Eddy, dan Iche Andriyani Liberty. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit Nem, hlm 5.

⁴²Roflin, Eddy, dan Iche Andriyani Liberty. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit Nem, hlm 11.

organisasi mahasiswa tingkat fakultas memiliki dinamika kerja organisasi yang kompleks, yang melibatkan banyak individu dengan latar belakang, aspirasi, dan karakteristik yang beragam.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung pada semester ganjil tahun akademik 2025/2026, mencakup tahapan persiapan, pengumpulan data, hingga proses analisis data.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.⁴³ Dalam penelitian ini, instrumen digunakan untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu Konflik Interpersonal (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Anggota (Y). Setiap indikator disusun berdasarkan teori serta diukur menggunakan skala Likert 5 poin.

a. Variabel X_1 – Konflik Interpersonal

Instrumen ini mengacu pada teori Robbins dan Judge yang menjelaskan bahwa konflik interpersonal merupakan bentuk ketidaksesuaian atau perbedaan pandangan antarindividu yang dapat memengaruhi hubungan kerja dan efektivitas organisasi. Konflik ini umumnya timbul akibat perbedaan tujuan, nilai, persepsi, komunikasi yang buruk, persaingan sumber daya, serta ketergantungan tugas dalam penyelesaian pekerjaan.⁴⁴

Tabel 3.1 Instrumen Konflik Interpersonal Variabel X_1

No	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan	Skala
1	Perbedaan Tujuan	Ketidak sepahaman mengenai arah dan target kerja antaranggota	Saya sering memiliki perbedaan pandangan dengan rekan kerja mengenai arah dan target yang harus dicapai.	1–5

⁴³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2021, hlm. 142.

⁴⁴Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2020), hlm. 425.

		Perbedaan kepentingan individu yang menghambat pencapaian tujuan bersama	Saya merasa kepentingan pribadi beberapa anggota tim sering menghambat pencapaian tujuan kelompok.	1-5
2	Komunikasi yang Buruk	Ketidaktepatan dalam penyampaian informasi yang menyebabkan kesalahpahaman	Saya sering mengalami kesalahpahaman karena informasi dari rekan kerja tidak disampaikan dengan jelas.	1-5
		Kurangnya keterbukaan dan transparansi dalam proses komunikasi	Rekan kerja saya jarang terbuka dalam menyampaikan pendapat atau informasi penting.	1-5
3	Perbedaan Nilai dan Persepsi	Perbedaan pandangan terhadap tujuan organisasi	Saya sering berbeda pendapat dengan rekan kerja mengenai arah dan nilai organisasi.	1-5
		Ketidaksamaan dalam menilai perilaku rekan kerja	Saya merasa cara saya menilai sikap dan perilaku rekan kerja berbeda dengan anggota tim lainnya.	1-5
4	Persaingan Sumber Daya	Persaingan dalam memperoleh fasilitas kerja	Saya merasa harus bersaing dengan rekan kerja untuk mendapatkan fasilitas atau dukungan kerja.	1-5
		Konflik karena pembagian tugas dan tanggung jawab yang tidak seimbang	Saya merasa pembagian tugas dalam tim kami tidak adil dan menimbulkan ketegangan.	1-5
5	Ketergantungan Tugas	Ketergantungan pada rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	Hasil kerja saya sering bergantung pada penyelesaian tugas oleh rekan kerja lain.	1-5
		Ketidakjelasan tanggung jawab antar anggota tim	Saya merasa tanggung jawab antar anggota tim belum jelas sehingga menimbulkan kesalahpahaman.	1-5

b. Variabel X₂ – Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini didasarkan pada teori Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan semangat, komitmen, serta kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, instrumen ini disusun berdasarkan enam indikator utama menurut Herzberg, yaitu pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan pribadi, yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin.⁴⁵

Tabel 3.2 Instrumen Motivasi Kerja Variabel X₂

No	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan	Skala
1	Pencapaian (<i>Achievement</i>)	Kepuasan terhadap hasil kerja yang berhasil dicapai sesuai target	Saya merasa puas ketika mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan.	1–5
		Rasa bangga dan percaya diri setelah menyelesaikan tugas dengan baik	Saya merasa bangga dan percaya diri setelah berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	1–5
2	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	Mendapat pujian atau penghargaan atas hasil kerja	Saya lebih termotivasi ketika mendapatkan pujian atau penghargaan atas hasil kerja saya.	1–5
		Merasa diakui kontribusinya oleh atasan atau rekan kerja	Saya merasa semangat ketika kontribusi saya diakui oleh atasan atau rekan kerja.	1–5
3	Pekerjaan Itu Sendiri (<i>The Work Itself</i>)	Pekerjaan dirasakan menantang dan sesuai dengan kemampuan diri	Saya merasa pekerjaan saya menantang dan sesuai dengan kemampuan saya.	1–5
		Pekerjaan dianggap bermakna dan memberikan kepuasan pribadi	Saya merasa pekerjaan saya bermakna dan memberikan kepuasan pribadi.	1–5

⁴⁵Fitri Rachmiati Sunarya, "Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg dalam Sebuah Organisasi," *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 9, no. 3 (2024): 112–125,

4	Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	Kesempatan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan tugas	Saya diberi kesempatan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	1–5
		Rasa tanggung jawab pribadi terhadap hasil pekerjaan	Saya memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan saya.	1–5
5	Kemajuan (<i>Advancement</i>)	Kesempatan memperoleh promosi jabatan atau posisi lebih tinggi	Saya merasa termotivasi ketika ada peluang untuk mendapatkan promosi jabatan.	1–5
		Peningkatan status dan peran dalam organisasi	Saya merasa senang ketika peran dan tanggung jawab saya dalam organisasi meningkat.	1–5
6	Pengembangan Pribadi (<i>Personal Development</i>)	Kesempatan mengikuti pelatihan atau pengembangan keterampilan	Saya bersemangat ketika diberikan kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja.	1–5
		Kesempatan memperoleh pengalaman baru untuk memperluas pengetahuan kerja	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan pengalaman baru yang memperluas pengetahuan saya di tempat kerja.	1–5

c. Variabel Y – Peningkatan Kinerja Anggota

Kinerja anggota menurut Bernardin dan Russell diartikan sebagai catatan hasil pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja, tetapi juga perilaku yang ditunjukkan dalam proses mencapai hasil tersebut. Aspek-aspek yang memengaruhi kinerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan hubungan antar pribadi. Semakin tinggi kemampuan anggota dalam memenuhi aspek-aspek tersebut, semakin baik pula tingkat kinerja dalam organisasi, yang diukur menggunakan skala likert

5 poin.⁴⁶**Tabel 3. 3 Instrumen Peningkatan Kinerja Anggota Y**

No	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan	Skala
1	Kualitas Kerja	Ketelitian dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Saya selalu teliti dan tepat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.	1–5
		Mutu hasil kerja sesuai standar organisasi	Hasil kerja saya sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan organisasi.	1–5
2	Kuantitas Kerja	Jumlah pekerjaan sesuai target	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.	1–5
		Kecepatan dalam menyelesaikan tugas	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengurangi kualitas hasil.	1–5
3	Ketepatan Waktu	Penyelesaian tugas tepat waktu	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	1–5
		Kepatuhan terhadap jadwal kerja	Saya selalu mematuhi jadwal kerja yang telah ditentukan.	1–5
4	Kemandirian Kerja	Kemampuan bekerja tanpa pengawasan langsung	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa harus diawasi secara langsung.	1–5
		Inisiatif dalam mengambil keputusan kerja	Saya berinisiatif mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	1–5
5	Hubungan Antarpribadi	Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam tim.	1–5
		Sikap menghargai dan berkomunikasi dengan baik dalam	Saya selalu menghargai pendapat dan menjaga komunikasi dengan	1–5

⁴⁶Bernardin & Russell dalam Gunawan dan Osnandi, “Konsepsi dan Evaluasi Kinerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 11, no. 1 (2025): n.p., yang mengutip bahwa kinerja adalah hasil kegiatan pekerjaan tertentu selama waktu tertentu.

timanggota tim.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas bertujuan memastikan bahwa instrumen penelitian sesuai dengan konsep atau konstruk teori yang digunakan. Dalam penelitian ini, validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* antara skor setiap item dan skor total variabel, yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai r-tabel pada taraf signifikansi 5%.

- a. Jika nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.
- b. Jika nilai r-hitung \leq r-tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid sehingga perlu direvisi atau dihapus dari instrumen penelitian.

Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS, sehingga memudahkan peneliti dalam menentukan kelayakan masing-masing butir pernyataan sebelum digunakan dalam analisis data utama. Berdasarkan output pengolahan data menggunakan komputer, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi di bawah 5% serta nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel. Sementara itu, secara perhitungan manual, nilai koefisien korelasi dari masing-masing item dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment*.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi yang melebihi nilai kritis sebesar 0,235 ($\alpha = 5\%$, $n = 70$), sebagaimana tercantum pada Tabel Nilai Kritis Korelasi r Product Moment pada bagian lampiran. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid. Rincian hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Uji Validitas

No. Item	Variabel	r-Hitung	r-Tabel	Kondisi	Keterangan
X1.1	X1	0.723	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X1.2		0.665	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X1.3		0.682	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X1.4		0.755	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X1.5		0.677	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X1.6		0.633	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X1.7		0.768	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X1.8		0.704	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X1.9		0.612	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X1.10		0.621	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X2.1	X2	0,796	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X2.2		0,814	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X2.3		0,743	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X2.4		0,797	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X2.5		0,801	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X2.6		0,716	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X2.7		0,791	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X2.8		0,806	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X2.9		0,761	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X2.10		0,786	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X2.11		0,725	0,235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
X2.12		0,829	0,235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y1	Y	0,868	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y2		0,744	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y3		0,754	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y4		0,807	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y5		0,724	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y6		0,696	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y7		0,692	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y8		0,763	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y9		0,707	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid
Y10		0,803	0.235	r-Hitung > r-Tabel	Valid

Sumber: Data Primer (SPSS) 2026

Berdasarkan Tabel 3.4, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan yang lebih besar dibandingkan nilai kritis *r Product Moment* sebesar 0,235 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Oleh karena itu, seluruh butir pertanyaan dalam

kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, serta dapat dijadikan dasar dalam proses pembahasan dan analisis data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan secara berulang dalam kondisi yang sama. Oleh karena itu, reliabilitas berkaitan dengan kestabilan dan keajegan instrumen. Pengujian reliabilitas bertujuan menilai tingkat keakuratan dan konsistensi alat ukur melalui pengujian keterkaitan antarbutir pernyataan dalam kuesioner. Butir pernyataan yang telah dinyatakan valid selanjutnya diuji reliabilitasnya berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebagai berikut:

- a. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan reliable.
- b. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliable.

Variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .⁴⁷

Pengujian ini juga menggunakan bantuan software SPSS, yang secara otomatis menghitung nilai Alpha berdasarkan jawaban responden terhadap seluruh item pada setiap variabel. Hasil uji reliabilitas ini penting sebagai dasar untuk memastikan bahwa instrumen dapat dipercaya dalam pengumpulan data. Nilai alpha masing-masing variabel ditampilkan secara rinci pada tabel berikut:

Tabel 3. 5 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	N of Items	Status
Konflik Interpersonal (X ₁)	0,874	0,60	10	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,942	0,60	12	Reliabel
Kinerja Anggota (Y)	0,916	0,60	10	Reliabel

⁴⁷ Sahir, Reliabilitas Instrumen Pengukuran dalam Penelitian Kuantitatif. Jurnal Metodologi Pendidikan, Vol. 5 No. 1, (2020), hlm. 62–63.

Sumber: Data Primer (SPSS) 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 3.5, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Variabel Konflik Interpersonal (X_1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,874 dengan 10 item pernyataan. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,942 dengan 12 item pernyataan, sedangkan variabel Kinerja Anggota (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,916 dengan 10 item pernyataan. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut telah melampaui batas minimum 0,60, sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan konsisten dan layak digunakan dalam pengumpulan serta analisis data penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh jawaban yang sesuai dengan kondisi dan persepsi mereka.⁴⁸

Tujuan dari penggunaan kuesioner adalah memperoleh informasi yang relevan dengan variabel-variabel penelitian secara sistematis dan efisien. Kuesioner banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif karena memudahkan peneliti memperoleh data dalam jumlah besar dalam waktu yang relatif singkat.

Kuesioner dalam penelitian ini didistribusikan kepada anggota aktif Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada tahun akademik 2025/2026 melalui *Google Form*, yang dibagikan secara daring melalui *WhatsApp* (WA) untuk mempermudah akses responden, peneliti juga membagikan secara langsung atau luring kepada kuesioner.

Dengan skala likert berikut:

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2020, hlm. 142.

Tabel 3. 6 Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2021)⁴⁹

Berdasarkan skala Likert tersebut, setiap jawaban responden diberi skor sesuai dengan tingkat persetujuannya terhadap pernyataan yang diajukan, mulai dari skor 5 untuk pilihan *Sangat Setuju* hingga skor 1 untuk pilihan *Sangat Tidak Setuju*. Pemberian skor ini bertujuan untuk mengkuantifikasi sikap, persepsi, dan penilaian responden terhadap variabel penelitian sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara statistik. Dengan menggunakan skala Likert, peneliti diharapkan mampu menggambarkan kecenderungan jawaban responden secara lebih objektif dan sistematis sesuai dengan tujuan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang diajukan, teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Sesuai dengan penjelasan Sugiyono, regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur besaran pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, baik secara bersama-sama (simultan) maupun masing-masing (parsial), sekaligus untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen berdasarkan variasi variabel bebas. Dengan mengimplementasikan analisis regresi linier berganda, peneliti

⁴⁹ Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2021, hlm. 137.

dapat mengevaluasi kontribusi setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara komprehensif dan sistematis sesuai dengan tujuan penelitian.⁵⁰

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan sebab-akibat atau hubungan fungsional antara lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat, di mana perubahan pada variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama maupun parsial diharapkan dapat memengaruhi perubahan pada variabel Y .

Dalam penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh konflik interpersonal (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap peningkatan kinerja anggota DEMA FTK (Y). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y	= Peningkatan kinerja anggota DEMA FTK
a	= Konstanta
b_1	= Koefisien regresi konflik interpersonal
b_2	= Koefisien regresi motivasi kerja
X_1	= Konflik interpersonal
X_2	= Motivasi kerja

1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Zenius, statistik deskriptif adalah cabang ilmu statistik yang digunakan untuk mengolah, menyajikan, dan menggambarkan data penelitian secara ringkas dan informatif, sehingga kumpulan data yang besar dapat lebih mudah dipahami oleh peneliti maupun pembaca.⁵¹

Dalam penerapannya, statistik deskriptif mencakup dua aspek utama, yaitu penyajian data melalui tabel distribusi frekuensi, diagram batang, diagram lingkaran, histogram, atau grafik lainnya, serta perhitungan ukuran

⁵⁰ Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, hlm. 277.

⁵¹ Zenius, Pengertian Statistik Deskriptif, Jenis, dan Contohnya, (Jakarta: Zenius Education, 2022).

pemusatan dan penyebaran data yang meliputi mean, median, modus, rentang, varians, dan standar deviasi.

Selanjutnya, Riduwan menjelaskan bahwa analisis deskriptif dapat dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata, standar deviasi, persentase, serta distribusi frekuensi, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih sistematis dan mudah dipahami.

Dalam penelitian ini, dasar pengambilan keputusan merujuk pada pedoman kategori persentase, yaitu:⁵²

- a. 0% – 19,99% = Sangat Rendah
- b. 20% – 39,99% = Rendah
- c. 40% – 59,99% = Sedang
- d. 60% – 79,99% = Tinggi
- e. 80% – 100% = Sangat Tinggi

Melalui analisis statistik deskriptif, peneliti dapat mengetahui gambaran umum dan karakteristik dasar dari variabel yang diteliti, seperti tingkat konflik interpersonal, motivasi kerja, serta peningkatan kinerja anggota DEMA FTK berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Analisis ini digunakan untuk melihat kecenderungan nilai rata-rata, penyebaran data, dan pola distribusi jawaban responden pada masing-masing variabel, tanpa dimaksudkan untuk menguji hipotesis maupun menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi terhadap populasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa uji statistik deskriptif merupakan metode analisis data yang berfungsi untuk menggambarkan dan merangkum data penelitian melalui ukuran pemusatan data (mean, median, dan modus), ukuran penyebaran data (standar deviasi, varians, dan rentang), serta penyajian data dalam bentuk tabel dan grafik. Analisis ini hanya memberikan gambaran faktual mengenai kondisi konflik interpersonal, motivasi kerja, dan peningkatan kinerja anggota DEMA FTK,

⁵² Riduwan, Dasar-Dasar Statistika, (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 12.

sehingga menjadi tahap awal dalam memahami data penelitian sebelum dilakukan analisis inferensial yang lebih mendalam.

2. Pengujian Prasyarat

Pada regresi linier berganda, pengujian prasyarat dilakukan untuk memastikan bahwa model yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas telah memenuhi ketentuan statistik yang diperlukan sebelum analisis lanjutan dilakukan. Pengujian ini bertujuan agar estimasi parameter, baik konstanta maupun koefisien regresi masing-masing variabel bebas, diperoleh secara tidak bias, efisien, dan dapat diinterpretasikan secara tepat. Pemenuhan asumsi-asumsi tersebut merupakan syarat utama dalam penerapan metode *Ordinary Least Squares* (OLS), sehingga hasil analisis regresi dapat dipercaya dan digunakan secara valid dalam penelitian.⁵³

Dalam penelitian ini, pengujian prasyarat dibatasi pada tiga uji utama, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan residual model regresi berdistribusi normal, sehingga inferensi statistik seperti uji t dan uji F dapat diandalkan. Uji multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi yang terlalu tinggi antarvariabel bebas, yang dapat memengaruhi kestabilan koefisien regresi. Sementara itu, uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan di seluruh pengamatan, sehingga prediksi model tidak bias dan konsisten.⁵⁴

Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut, hasil analisis regresi linier berganda dapat digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual (kesalahan prediksi) dalam model regresi linier mengikuti distribusi

⁵³K. Hutagaol, *Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan SPSS (Jurnal Padeagogik* 8, no. 2 [2025]): 17–18, yang menyatakan bahwa uji asumsi klasik adalah syarat statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda dengan OLS agar model yang diperoleh tepat dan valid sebagai alat penduga.

⁵⁴N. Navianti, (2023). *Analisis Regresi Linier Berganda, Jurnal Teknologi Transportasi dan Logistik* 3, no. 1: 45–50,

normal. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa proses estimasi koefisien regresi dengan metode *Ordinary Least Squares* (OLS) menghasilkan parameter yang valid dan dapat diinterpretasikan secara tepat. Apabila residual tidak berdistribusi normal, maka hasil uji signifikansi terhadap koefisien regresi, seperti uji t dan uji F, berpotensi menjadi tidak akurat atau kurang sah.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov–Smirnov* (K–S test) yang dibantu oleh program SPSS versi 27.

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka residual dianggap berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, maka residual dianggap tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan atau korelasi di antara variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang kuat antarvariabel bebas, karena masing-masing variabel independen diharapkan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen secara mandiri tanpa saling memengaruhi.⁵⁵ Untuk mendeteksi multikolinearitas, dapat digunakan indikator nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 10,00$.
- 2) Terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $> 10,00$.⁵⁶

c. Uji Heteroskedastitas

⁵⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2021)

⁵⁶Sihabudin, dkk., *Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Malang: Literasi Nusantara, 2021).

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam suatu model regresi. Jika varians residual antar pengamatan tetap konstan, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila varians residual berbeda-beda, kondisi tersebut dinamakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga bebas dari indikasi heteroskedastisitas.⁵⁷

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada model regresi berganda, pengujian dapat dilakukan dengan menganalisis grafik scatterplot menggunakan SPSS. Grafik ini menampilkan hubungan antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual yang telah distudentisasi (SRESID). Jika titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu, seperti gelombang atau pola teratur, hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik tersebar secara acak di sekitar nol tanpa pola yang jelas, maka model regresi dianggap tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.⁵⁸

3. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono, uji hipotesis merupakan tahap analisis inferensial yang bertujuan untuk menguji dugaan atau pernyataan sementara yang dirumuskan berdasarkan teori dan kerangka berpikir penelitian. Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan analisis data secara statistik.⁵⁹

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah konflik interpersonal (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota DEMA FTK (Y). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui dua

⁵⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2021).

⁵⁸Sihabudin, dkk., *Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Malang: Literasi Nusantara, 2021).

⁵⁹Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2021, hlm. 232.

pendekatan, yaitu uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial dan uji F (ANOVA) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%).

a. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi. Dalam regresi linier berganda, uji t bertujuan untuk mengetahui apakah konflik interpersonal dan motivasi kerja secara individu memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota DEMA FTK sebagai variabel terikat. Melalui uji ini, peneliti dapat menilai pengaruh setiap variabel bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.⁶⁰

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (p-value) dari hasil regresi terhadap taraf signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu $\alpha = 0,05$ (5%). Jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel tersebut bermakna secara statistik.

Kriteria pengambilan keputusan uji t:

- 1) Jika nilai Sig. (p-value) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap motivasi belajar peserta didik.
- 2) Jika nilai Sig. $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Penggunaan uji t sangat penting untuk memahami peran individual suatu variabel dalam model regresi, dan membantu peneliti memastikan apakah kontribusi variabel bebas secara spesifik dapat dipertanggungjawabkan secara statistik.

b. Uji ANOVA (F-test)

⁶⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021, hlm. 98–100.

Uji ANOVA (*Analysis of Variance*) atau dikenal juga sebagai uji F digunakan untuk menilai kelayakan dan signifikansi model regresi secara keseluruhan. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model regresi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat dengan tingkat signifikansi tertentu. Dengan demikian, uji F digunakan untuk melihat apakah model regresi yang dibentuk layak digunakan dalam penelitian.⁶¹

Dalam penelitian ini, uji ANOVA digunakan untuk mengetahui apakah konflik interpersonal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota DEMA FTK. Pengujian ini penting karena meskipun masing-masing variabel bebas dapat diuji secara parsial melalui uji t, uji F memberikan gambaran apakah kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama memiliki kemampuan yang signifikan dalam menjelaskan perubahan pada variabel peningkatan kinerja anggota DEMA FTK.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. (p-value) < 0,05, maka model regresi dinyatakan signifikan secara statistik, yang berarti konflik interpersonal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja anggota DEMA FTK.
- 2) Jika nilai Sig. \geq 0,05, maka model regresi dinyatakan tidak signifikan, yang berarti konflik interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota DEMA FTK.

Dengan demikian, uji ANOVA berfungsi melengkapi uji t dengan menilai kelayakan model regresi secara keseluruhan, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh konflik interpersonal dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja anggota DEMA FTK.

⁶¹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021, hlm. 101–103.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, yang dilambangkan dengan R^2 (R-squared), adalah ukuran statistik dalam analisis regresi yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Dengan kata lain, R^2 mencerminkan kemampuan model regresi dalam menjelaskan serta memprediksi perubahan pada variabel terikat berdasarkan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian.⁶²

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi konflik interpersonal (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dalam menjelaskan peningkatan kinerja anggota DEMA FTK (Y). Nilai R^2 berada pada rentang antara 0 hingga 1, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai R^2 mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perbedaan dalam kinerja anggota DEMA FTK terkait dengan konflik interpersonal serta motivasi kerja, sehingga model regresi memiliki daya jelaskan yang tinggi.
- 2) Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati 0, berarti konflik interpersonal dan motivasi kerja hanya memberikan penjelasan terbatas terhadap variasi kinerja anggota, sehingga mengindikasikan keterlibatan faktor lain di luar model.

Meskipun demikian, nilai R^2 yang tinggi tidak serta-merta menunjukkan adanya hubungan kausal yang kuat antarvariabel. Oleh karena itu, interpretasi koefisien determinasi perlu didukung oleh hasil uji signifikansi, seperti uji t dan uji F, agar kesimpulan yang diperoleh lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

⁶²Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2020, hlm. 210–213.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Sampel Penelitian

a. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Deskripsi Sampel (Jenis Kelamin)

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	21	30%
Perempuan	49	70%
Total	70	100%

Berdasarkan data pada tabel, mayoritas responden penelitian adalah laki-laki, sebanyak 49 orang (70%), sedangkan responden perempuan berjumlah 21 orang (30%). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi yang dianalisis dalam penelitian ini lebih banyak mencerminkan karakteristik anggota perempuan dibandingkan laki-laki. Ketidakseimbangan distribusi jenis kelamin ini perlu diperhatikan, karena dapat memengaruhi interpretasi hasil penelitian terkait variabel yang diteliti.

Banyaknya responden perempuan dalam penelitian ini disebabkan oleh tingkat partisipasi mereka yang lebih tinggi dalam pengisian kuesioner. Anggota perempuan cenderung lebih responsif dan bersedia meluangkan waktu untuk mengikuti kegiatan penelitian, sehingga jumlah responden perempuan lebih dominan dibandingkan laki-laki.

b. Usia

Tabel 4. 2 Deskripsi Sampel (Usia)

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
------	----------------	----------------

21 Tahun	19	27,1%
22 Tahun	24	34,3%
23 Tahun	27	38,6%
Total	70	100%

Berdasarkan Tabel 4.3, sebagian besar responden berusia 23 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (38,6%). Selanjutnya, terdapat 24 responden (34,3%) yang berusia 22 tahun, dan 19 responden (27,1%) berusia 21 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas anggota DEMA FTK yang menjadi responden berada pada tahap akhir masa studi, sehingga umumnya telah memiliki pengalaman organisasi yang lebih berkembang.

Dominannya responden berusia 22–23 tahun dimana dapat disebabkan oleh tingkat keterlibatan organisasi yang lebih tinggi pada usia tersebut. Pada rentang usia ini, mahasiswa cenderung aktif mengikuti kepengurusan organisasi, memiliki tanggung jawab struktural, serta lebih memahami dinamika kerja organisasi. Kondisi tersebut membuat mereka lebih relevan sebagai responden dalam penelitian yang mengkaji konflik interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja anggota.

2. Uji Statistik Deskriptif Variabel

Uji statistik deskriptif variable merupakan metode analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi umum variabel penelitian melalui penyajian ukuran statistik, seperti jumlah responden (N), nilai minimum dan maksimum, rentang skor, nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varians, serta persentase pencapaian terhadap skor ideal.

Dalam penelitian ini, uji statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui tingkat masing-masing variabel, yaitu konflik interpersonal (X_1), motivasi kerja (X_2), dan peningkatan kinerja anggota DEMA FTK (Y), sebelum dilakukan analisis lebih lanjut berupa pengujian hipotesis.

Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian secara awal, antara lain:

- a) Bagaimana tingkat konflik interpersonal anggota DEMA FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh.
- b) Bagaimana tingkat motivasi kerja anggota DEMA FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh.
- c) Bagaimana tingkat peningkatan kinerja anggota DEMA FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh.

Dalam penelitian ini, dasar pengambilan keputusan merujuk pada pedoman kategori persentase oleh Riduwan, yaitu:

- a) 0% – 19,99% = Sangat Rendah
- b) 20% – 39,99% = Rendah
- c) 40% – 59,99% = Sedang
- d) 60% – 79,99% = Tinggi
- e) 80% – 100% = Sangat Tinggi

Hasil uji statistik deskriptif selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan penjelasan yang memuat rata-rata, standar deviasi, varians, serta persentase capaian yang kemudian diinterpretasikan ke dalam kategori rendah, sedang, atau tinggi.

- a. Variabel Konflik Interpersonal (X_1)

Tabel 4.3 Uji Statistik Deskriptif Konflik Interpersonal (X_1)

Statistik	Nilai
N (Jumlah Responden)	70
Range	25
Minimum	24
Maximum	49
Mean	35.20
Std. Deviation	7.381
Varians	54.481
Persentase Capaian	71,83%

Sumber: Data Primer (SPSS), 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, variabel Konflik Interpersonal (X_1) memiliki skor minimum 24 dan maksimum 49, dengan rentang nilai sebesar 25. Nilai rata-rata sebesar 35,20 dan standar deviasi 7,381 menunjukkan bahwa sebaran data relatif merata. Jika dihitung persentase capaian terhadap skor maksimum, konflik interpersonal mencapai 71,83%, yang berada pada level tinggi. Pernyataan ini menandakan bahwa tingkat konflik interpersonal di DEMA FTK cukup dominan dan perlu diperhatikan dalam pengelolaan hubungan antaranggota organisasi.

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 4.4 Uji Statistik Deskriptif Motivasi Kerja (X_2)

Statistik	Nilai
N (Jumlah Responden)	70
Range	38
Minimum	20
Maximum	58
Mean	43,69
Std. Deviation	10.471
Varians	109.639
Persentase Capaian	75,32%

Sumber: Data Primer (diolah), 2026

Berdasarkan table 4.4, variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki skor minimum 20 dan maksimum 58, dengan rentang nilai sebesar 38. Nilai rata-rata sebesar 43,69 dan standar deviasi 10,471 memperlihatkan pola sebaran data yang konsisten. Persentase capaian terhadap skor maksimum adalah 75,32%, yang berada pada level tinggi. Hal ini menandakan bahwa tingkat motivasi kerja anggota DEMA FTK tergolong baik dan dapat menjadi faktor penunjang peningkatan kinerja organisasi.

c. Kinerja Anggota (Y)

Tabel 4.5 Uji Statistik Deskriptif Kinerja Anggota (Y)

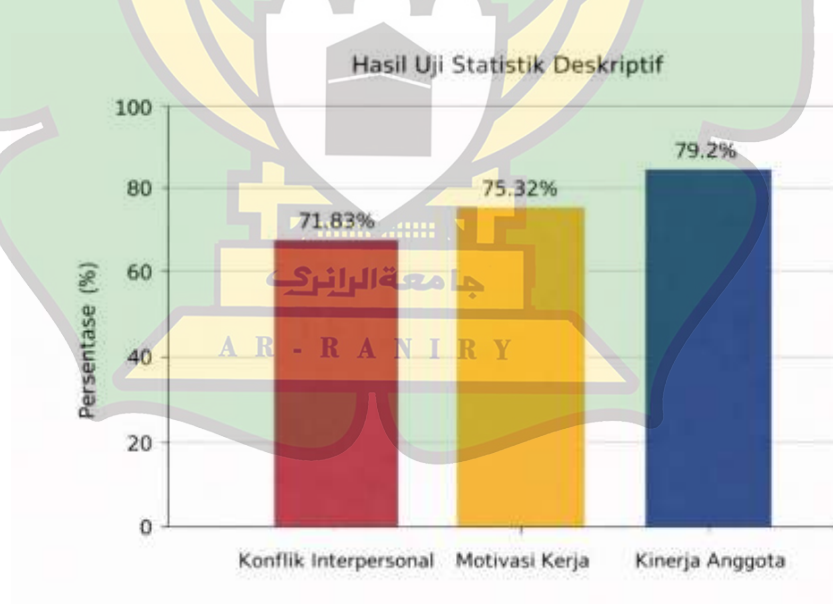
Statistik	Nilai
N (Jumlah Responden)	70

Range	29
Minimum	20
Maximum	49
Mean	38,81
Std. Deviation	8,220
Varians	67,574
Persentase Capaian	79,20%

Sumber: Data Primer (diolah), 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, variabel Kinerja Anggota (Y) memiliki skor minimum 20 dan maksimum 49, dengan rentang nilai sebesar 29. Nilai rata-rata sebesar 38,81 dan standar deviasi 8,220 memperlihatkan pola sebaran data yang konsisten. Persentase capaian terhadap skor maksimum adalah 79,20%, yang berada pada level tinggi. Pernyataan ini menandakan bahwa kinerja anggota DEMA FTK berada pada tingkat yang baik dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Berikut grafiknya untuk menjelaskan persentase tingkat konflik interpersonal, motivasi kerja, dan kinerja anggota:



3. Analisis Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Pemenuhan asumsi normalitas penting karena

apabila data berdistribusi normal, sehingga analisis data dan pengujian hipotesis bisa menggunakan statistik parametrik.

Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov One Sample Test dengan pedoman untuk menentukan keputusan, yaitu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Hasil pengolahan data menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.99360438
Most Extreme Differences	Absolute		.100
	Positive		.100
	Negative		-.041
Test Statistic			.100
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.079 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.074
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.068
		Upper Bound	.081

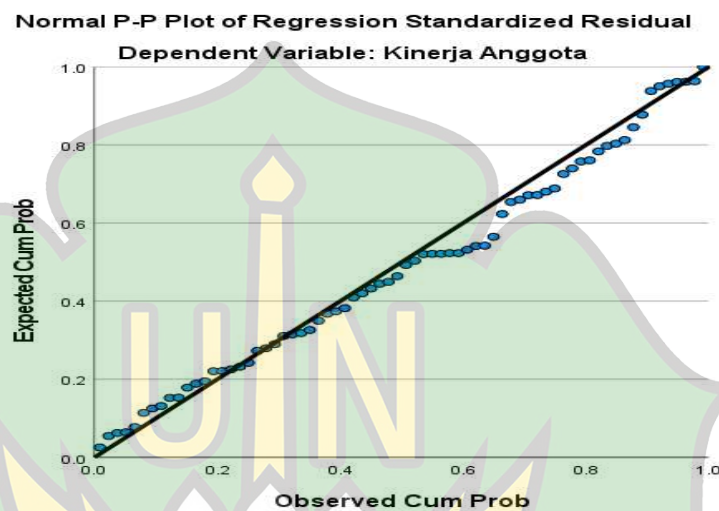
Sumber: Data Primer (SPSS), 2026

Berdasarkan tabel 4.6 output SPSS di atas, diketahui bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,79. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,79 > 0,05$). Sesuai dengan prinsip penilaian keputusan pada uji normalitas *Kolmogorov–Smirnov*, apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh Konflik Interpersonal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y) layak

digunakan, serta hasil analisisnya dapat dijadikan dasar yang valid dalam penarikan kesimpulan penelitian.

Selain uji statistik, normalitas juga diuji dengan menggunakan pendekatan grafik probability plot sebagai berikut:

Gambar 4.1 Normal Probability Plot



Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual pada variabel dependen kinerja anggota, titik-titik residual tampak tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola ini mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati normal dan tidak ada penyimpangan yang signifikan. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi dapat digunakan dan hasil analisisnya dapat dijadikan dasar yang valid untuk penarikan kesimpulan penelitian.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan atau korelasi di antara variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang kuat antarvariabel bebas, karena masing-masing variabel independen diharapkan memberikan pengaruh terhadap

variabel dependen secara mandiri tanpa saling memengaruhi.⁶³ Untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas, digunakan indikator tolerance dan VIF. Kriteria penilaian keputusan pada uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10,00.
- 2) Terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10,00.⁶⁴

Tabel 4. 7 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.375	4.240			
Konflik Interpersonal	-.147	.069	-.132	.510	1.961
Motivasi Kerja	.655	.049	.834	.510	1.961

A. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data Primer (SPSS), 2026

Berdasarkan table 4.7 hasil uji multikolinearitas yang disajikan, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Konflik Interpersonal (X1) dan Motivasi Kerja (X2) masing-masing sebesar 0,510, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,961. Nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinearitas antarvariabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh Konflik Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

⁶³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2021)

⁶⁴Sihabudin, dkk., *Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Malang: Literasi Nusantara, 2021).

Anggota telah memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas

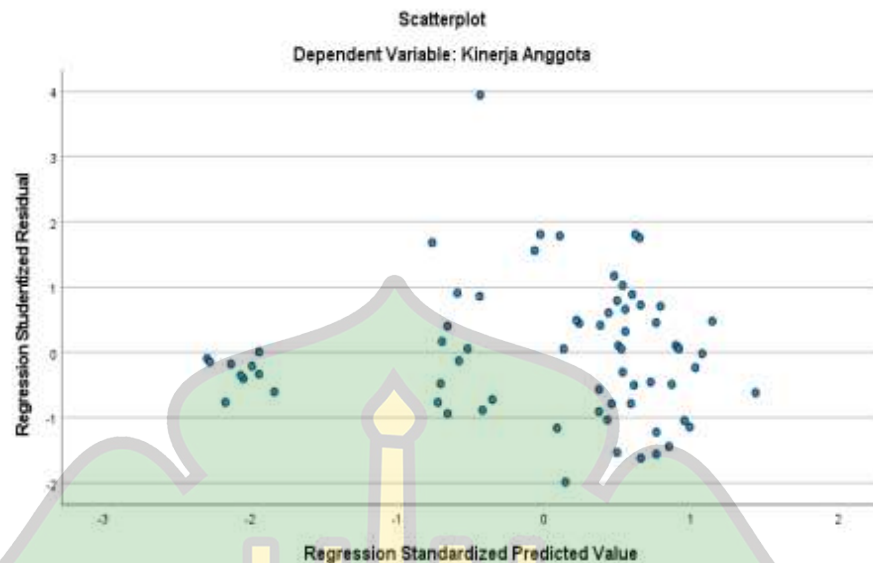
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antarpengamatan dalam suatu model regresi. Jika varians residual antarpengamatan bersifat konstan, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila varians residual berbeda-beda, maka kondisi tersebut dinamakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.⁶⁵

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada model regresi berganda, pengujian dapat dilakukan dengan menganalisis grafik scatterplot menggunakan aplikasi SPSS. Grafik ini menggambarkan hubungan antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual yang telah distandardisasi (SRESID). Jika titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu, misalnya gelombang atau pola yang teratur, hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya, apabila titik-titik tersebar secara acak di sekitar nol tanpa membentuk pola yang jelas, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.⁶⁶ Hasil pengujian heteroskedastisitas melalui metode scatterplot ditampilkan sebagai berikut:

⁶⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2021).

⁶⁶Sihabudin, dkk., *Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Malang: Literasi Nusantara, 2021).

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedatisitas



Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 4.2 diatas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut atau bergelombang. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, varians residual dianggap konstan pada seluruh nilai prediksi, menandakan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis kinerja anggota.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menilai arah dan tingkat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal (X_1) serta motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja anggota DEMA FTK sebagai variabel dependen (Y). Melalui analisis ini akan didapatkan persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan antarvariabel, serta dilakukan pengujian signifikansi model dan koefisien regresi. Pengolahan data dalam penelitian

ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Hasil analisis dilihat pada table berikut:

a. Uji F-tabel

Uji F dalam regresi linier berganda digunakan untuk menilai kelayakan (fit) suatu model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen. Dengan kata lain, uji F berfungsi untuk meninjau signifikansi pengaruh konflik interpersonal (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersamaan terhadap kinerja anggota DEMA FTK (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung terhadap F-tabel atau melalui pemeriksaan nilai signifikansi (Sig), yaitu:

- a) Model regresi dinyatakan signifikan jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $\text{Sig.} < 0,05$, artinya variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen.
- b) Model regresi dinyatakan tidak signifikan jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ atau $\text{Sig.} \geq 0,05$, artinya variabel independen secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 8 Uji F-tabel

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4044.231	2	2022.115	219.100	.001
Residual	618.355	67	9.229		
Total	4662.586	69			

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, hasil uji F menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 219,100 dengan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini

signifikan secara simultan. Untuk menentukan nilai F-tabel, terlebih dahulu ditetapkan derajat bebas (df). Derajat bebas pembilang (df_1) ditentukan berdasarkan jumlah variabel independen, yaitu 2 (Konflik Interpersonal dan Motivasi Kerja), sehingga $df_1 = 2$. Sementara itu, derajat bebas penyebut (df_2) ditentukan berdasarkan jumlah sampel dikurangi jumlah variabel independen dan konstanta, yaitu $70 - 2 - 1 = 67$. Dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,13.

Karena nilai F-hitung (219,100) lebih besar daripada nilai F-tabel (3,13), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini layak digunakan. Dengan demikian, secara simultan variabel Konflik Interpersonal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y), sehingga model regresi tersebut dapat dipercaya untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

b. Uji T-tabel

Uji t dilakukan untuk menilai pengaruh tiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dalam model regresi linier berganda. Dengan demikian, uji ini bertujuan untuk menilai apakah setiap variabel bebas, yaitu konflik interpersonal (X_1) dan motivasi kerja (X_2), secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota DEMA FTK sebagai variabel dependen (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- a) Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel atau nilai Sig. $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Sebaliknya, jika t-hitung \leq t-tabel atau nilai Sig. \geq 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 9 Uji T-tabel

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.375	4.240		3.627	.001
	Konflik interpersonal	-.147	.069	-.132	-2.117	.038
	Motivasi Kerja	.655	.049	.834	13.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Berdasarkan output *coefficients*, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2,$$

$$Y = 15,375 - 0,147X_1 + 0,655X_2$$

Interpretasi model persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan secara lebih rinci sebagai berikut:

- 1) a = Nilai konstanta sebesar 15,375 menunjukkan bahwa apabila variabel Konflik Interpersonal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Anggota (Y) tetap berada pada angka 15,375. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh dari faktor lain di luar variabel penelitian yang turut memengaruhi Kinerja Anggota.
- 2) b_1 (Koefisien X_1) = $-0,147$, koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Konflik Interpersonal (X_1), dengan asumsi variabel lain konstan, maka Kinerja Anggota (Y) akan menurun sebesar 0,147.
- 3) b_2 (Koefisien X_2) = $0,655$, koefisien regresi bernilai positif berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan Motivasi Kerja (X_2), dengan asumsi variabel lain konstan, maka Kinerja Anggota (Y) akan meningkat sebesar 0,655 atau setara dengan 65,5%.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Model Summary digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen, yaitu Konflik Interpersonal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), dengan variabel dependen Peningkatan Kinerja Anggota DEMA FTK (Y). Selain itu, tabel ini juga menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen melalui nilai koefisien determinasi, kualitas model yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*), serta standar kesalahan estimasi (*Standard Error of the Estimate*).

Dasar pengambilan keputusan untuk Model Summary memiliki beberapa kriteria standar dalam analisis regresi yaitu diantaranya:

- 1) Untuk nilai R (koefisien korelasi/hubungan):
 - 0,00 - 0,19: sangat lemah
 - 0,20 - 0,39: lemah
 - 0,40 - 0,59: sedang
 - 0,60 - 0,79: kuat
 - 0,80 - 1,00: sangat kuat
- 2) Untuk nilai R Square (koefisien determinasi):
 - R Square > 0,5 (50%) umumnya dianggap cukup baik
 - R Square > 0,7 (70%) dianggap sangat baik

**Tabel 4. 10 Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.863	3.038

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,931 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,867 mengindikasikan bahwa sebesar 86,7% variasi perubahan pada variabel dependen dapat

diatribusikan pada variabel independen yang termasuk dalam model regresi, sedangkan 13,3% sisanya berasal dari faktor lain yang tidak diteliti.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,863 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang baik dan telah mempertimbangkan jumlah variabel serta ukuran sampel, sehingga model dapat dikatakan cukup stabil. Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 3,038 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah, sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh Konflik Interpersonal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Peningkatan Kinerja Anggota DEMA FTK (Y). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk menilai kelayakan model regresi secara simultan dan uji t untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen secara parsial.

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dibangun layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antara Konflik Interpersonal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Peningkatan Kinerja Anggota DEMA FTK (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a) Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau nilai $\text{Sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti model regresi signifikan dan layak digunakan.
- b) Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ atau nilai $\text{Sig.} \geq 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti model regresi tidak signifikan dan tidak layak digunakan.

Derajat bebas (*degree of freedom/df*) dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan jumlah sampel dan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model regresi. Dengan jumlah sampel sebanyak 70 dan dua variabel independen, yaitu Konflik Interpersonal dan

Motivasi Kerja, maka derajat bebas dihitung menggunakan rumus $df = n - k - 1$, sehingga diperoleh $df = 70 - 2 - 1 = 67$. Nilai derajat bebas ini digunakan sebagai dasar dalam menentukan nilai kritis pada pengujian statistik, khususnya uji t, dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis:

- a) F-hitung = 219,100
- b) F-tabel = 3,13 ($df_1 = 2, df_2 = 67, \alpha = 0,05$)
- c) Sig. = 0,001

Karena nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi bersifat signifikan, sehingga secara simultan Konflik Interpersonal dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota. Berikut hasil hipotesis:

$H_a =$ Konflik Interpersonal dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, yaitu Konflik Interpersonal (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), terhadap Peningkatan Kinerja Anggota DEMA FTK (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak, variabel independen berpengaruh signifikan.
- b) Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ atau nilai Sig. $\geq 0,05$, maka H_0 diterima, variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

Derajat bebas (df) dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus $df = n - k - 1$. Dengan jumlah sampel sebanyak 70 dan dua variabel independen, diperoleh $df = 70 - 2 - 1 = 67$. Berdasarkan nilai df tersebut pada taraf signifikansi 0,05, nilai t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,997, yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan uji t.

Hasil analisis menunjukkan:

- a. Konflik Interpersonal (X_1)
 - a) t-hitung = $-2,130$
 - b) t-tabel $\approx 1,99$ ($df = 67, \alpha = 0,05$)
 - c) Sig. = $0,038$
- b. Motivasi Kerja (X_2)
 - a) t-hitung = $13,354$
 - b) t-tabel $\approx 1,99$ ($df = 67, \alpha = 0,05$)
 - c) Sig. = $0,000$

Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung variabel Konflik Interpersonal (X_1) lebih besar daripada t-tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Konflik Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota, dengan arah pengaruh yang negatif, sehingga semakin tinggi tingkat konflik interpersonal, maka kinerja anggota semakin menurun.

Hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota, di mana peningkatan motivasi kerja akan mendorong peningkatan kinerja anggota.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, diperoleh nilai F-hitung yang lebih besar dibandingkan F-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari $0,05$, sehingga hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DEMA FTK UIN Ar-

Raniry Banda Aceh. Dengan demikian, perubahan pada tingkat konflik interpersonal dan motivasi kerja akan berdampak langsung terhadap peningkatan atau penurunan kinerja anggota, sehingga kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi kemahasiswaan. Dapat disimpulkan bahwa:

Ha = Konflik Interpersonal dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Anggota

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal di DEMA FTK berada pada kategori tinggi dengan capaian persentase sebesar 71,83%. Berdasarkan uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai t hitung variabel konflik interpersonal (X_1) sebesar $-2,117$ lebih besar secara absolut dibandingkan t tabel sebesar $1,997$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,038$ ($< 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti konflik interpersonal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja anggota (Y) DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Arah koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik interpersonal yang terjadi, maka kinerja anggota cenderung mengalami penurunan.

Temuan ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zafarina dan Frianto yang sama-sama mengkaji konflik dalam konteks organisasi. Persamaannya terletak pada fokus penelitian terhadap konflik sebagai variabel yang memengaruhi kinerja. Namun, terdapat perbedaan pada hasil penelitian, di mana Zafarina dan Frianto menyimpulkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menemukan adanya pengaruh negatif yang signifikan. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh konteks organisasi yang diteliti, yaitu organisasi formal pada penelitian terdahulu dan organisasi

kemahasiswaan pada penelitian ini, yang memiliki karakteristik hubungan kerja, struktur, serta pola interaksi yang berbeda.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori konflik interpersonal yang dikemukakan oleh Robbins, yang menyatakan bahwa konflik dalam organisasi dapat disebabkan oleh perbedaan tujuan, komunikasi yang buruk, perbedaan nilai dan persepsi, persaingan sumber daya, serta tingginya ketergantungan tugas antaranggota. Dalam konteks DEMA FTK, perbedaan tujuan antaranggota kepengurusan, komunikasi yang kurang efektif, serta perbedaan persepsi dalam pengambilan keputusan berpotensi memicu konflik interpersonal. Selain itu, keterbatasan sumber daya organisasi dan ketergantungan tugas dalam pelaksanaan program kerja memperbesar peluang terjadinya konflik yang berdampak negatif terhadap kinerja anggota.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja anggota organisasi kemahasiswaan. Konflik yang tidak dikelola dengan baik cenderung menurunkan efektivitas kerja dan pencapaian kinerja anggota. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengelolaan konflik yang konstruktif melalui komunikasi yang efektif, penyamaan tujuan, serta pembagian tugas yang jelas agar konflik yang muncul tidak menghambat kinerja organisasi, melainkan dapat dikelola secara positif untuk mendukung pencapaian tujuan bersama.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja anggota DEMA FTK berada pada kategori tinggi dengan capaian persentase sebesar 75,32%. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 13,388 dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota (Y) DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Nilai t hitung yang tinggi mengindikasikan bahwa

motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki kontribusi kuat dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi kemahasiswaan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Eliawati Simaremare, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Persamaan kedua penelitian terletak pada kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Adapun perbedaannya, penelitian Eliawati Simaremare dilakukan pada organisasi formal, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada organisasi kemahasiswaan. Perbedaan konteks organisasi tersebut menyebabkan sumber dan bentuk motivasi kerja yang memengaruhi individu berbeda, meskipun arah pengaruhnya tetap sama.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, yang menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik, seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta kemajuan dan pengembangan pribadi. Dalam konteks DEMA FTK, motivasi kerja anggota tercermin dari adanya rasa pencapaian ketika program kerja berhasil dilaksanakan, pengakuan dari pimpinan organisasi, serta kepercayaan yang diberikan melalui tanggung jawab kepengurusan. Selain itu, keterlibatan aktif dalam organisasi kemahasiswaan memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengembangkan potensi diri dan memperoleh pengalaman kepemimpinan, sehingga mendorong peningkatan motivasi kerja yang berdampak positif terhadap kinerja anggota.

Secara keseluruhan, motivasi kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja anggota DEMA FTK. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki anggota, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi kerja melalui pemberian tanggung jawab, pengakuan, serta kesempatan pengembangan

diri perlu terus dilakukan untuk mendukung keberhasilan organisasi kemahasiswaan.

3. Pengaruh Konflik Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota

Konflik interpersonal dan motivasi kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja anggota berada pada kategori tinggi dengan capaian persentase sebesar 79,20%. Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 219,100 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,13 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa konflik interpersonal (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota (Y). Nilai Sum of Squares Regression sebesar 4.044,231 dan Sum of Squares Residual sebesar 618,355 menghasilkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,867, yang menunjukkan bahwa sebesar 86,7% variasi kinerja anggota dipengaruhi oleh konflik interpersonal dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayah dan Subkhan yang menyatakan bahwa variabel-variabel organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan kedua penelitian terletak pada pengujian pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan perbedaannya berada pada konteks penelitian, di mana penelitian terdahulu dilakukan pada organisasi formal, sementara penelitian ini dilaksanakan pada organisasi kemahasiswaan.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan teori kinerja Bernardin dan Russell yang menegaskan bahwa kinerja dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian kerja, dan hubungan antarpribadi. Pengaruh konflik interpersonal dan motivasi kerja terhadap

kinerja anggota DEMA FTK tercermin dalam pelaksanaan program kerja, penyelesaian tugas, serta kualitas hubungan kerja antaranggota.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik interpersonal dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi kinerja anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja, sedangkan motivasi kerja yang tinggi berperan dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi kemahasiswaan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

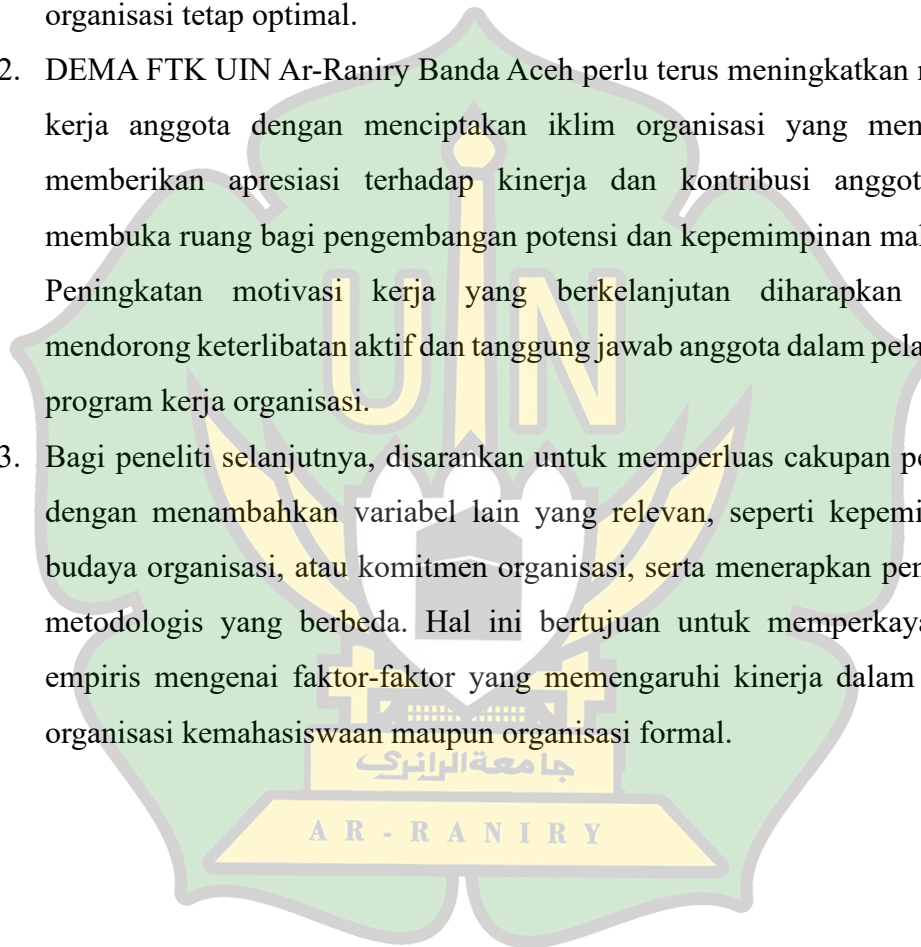
Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa, sebagai berikut:

1. Konflik Interpersonal pada anggota DEMA FTK berada pada kategori tinggi dengan capaian persentase sebesar 71,83%. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Konflik interpersonal yang tidak dikelola secara efektif cenderung berdampak negatif terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan hubungan kerja antaranggota.
2. Motivasi kerja anggota DEMA FTK berada pada kategori tinggi dengan capaian persentase sebesar 75,32%. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi kerja yang tinggi tercermin dalam semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta kesungguhan anggota dalam menjalankan program organisasi.
3. Kinerja anggota DEMA FTK berada pada kategori tinggi dengan capaian persentase sebesar 79,20%. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa konflik interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kedua variabel independen secara simultan memengaruhi kinerja anggota. Pengelolaan konflik interpersonal yang konstruktif serta penguatan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

B. Saran

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian berbagai pihak.

1. Bagi pengurus dan anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh, disarankan untuk mengelola konflik interpersonal secara lebih sistematis dan konstruktif melalui penguatan komunikasi organisasi, penegasan peran dan tanggung jawab, serta mekanisme penyelesaian konflik berbasis musyawarah. Upaya ini diharapkan dapat meminimalkan dampak negatif konflik dan menjaga stabilitas hubungan kerja antaranggota sehingga kinerja organisasi tetap optimal.
2. DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh perlu terus meningkatkan motivasi kerja anggota dengan menciptakan iklim organisasi yang mendukung, memberikan apresiasi terhadap kinerja dan kontribusi anggota, serta membuka ruang bagi pengembangan potensi dan kepemimpinan mahasiswa. Peningkatan motivasi kerja yang berkelanjutan diharapkan mampu mendorong keterlibatan aktif dan tanggung jawab anggota dalam pelaksanaan program kerja organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau komitmen organisasi, serta menerapkan pendekatan metodologis yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk memperkaya kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam konteks organisasi kemahasiswaan maupun organisasi formal.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, (2020) “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 14, No. 2.
- Aristantya, I. Gusti Ayu Agung Desy, and I. Made Artha Wibawa. (2020) *Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. Diss. Udayana University,
- Baso, Andi Raodha AR. (2023) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep." *TheJournalish: Social and Government* 4.1
- Bernardin & Russell dalam Gunawan dan Osnandi, (2025) “Konsepsi dan Evaluasi Kinerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 11, no. 1: n.p., yang mengutip bahawa kinerja adalah hasil kegiatan pekerjaan tertentu selama waktu tertentu.
- Bernardin, & Russell. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill,
- Dwi Yudha Lesmana dan Syamsu Nahar, (2024) “Efektivitas Keaktifan Mengikuti Kegiatan Organisasi Ekstra Kampus Dalam Pembentukan Kompetensi Interpersonal Mahasiswa Pendidikan Agama Islam UINSU,” *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam* 14, no. 2
- Febrina, Intan, and Hayatul Khairul Rahmat. (2024) "Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka." *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business* 1.1:29-34.
- Fitri Rachmiati Sunarya, (2024) “Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg dalam Sebuah Organisasi,” *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 9, no. 3: 112–125,
- Hasil observasi awal peneliti di DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 21 Juli 2025.
- Hidayah dan Subkhan, (2025) “Kinerja Pegawai KPKNL Yogyakarta” *Jurnal Manajemen Publik* 25, no. 2: 116–126.

- Imam Ghozali, (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- K. Hutagaol, *Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan SPSS (Jurnal Padeagogik* 8, no. 2 [2025]): 17–18, yang menyatakan bahwa uji asumsi klasik adalah syarat statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda dengan OLS agar model yang diperoleh tepat dan valid sebagai alat penduga.
- Kasmiati, (2021) “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” 32, no. 3: 167–186.
- Maratus Soleha Guru Singa, Nur Asia Sihombing, Nurraudhoh Rani Nsr, dan Ainul Mardiyah, (2025) “Penilaian Interpersonal Mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam dalam Konflik Komunikasi Interpersonal: Faktor Penyebab dan Strategi Penyelesaian Konflik,” *Tarbi: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 4, no. 2.
- N. Navianti, (2023). *Analisis Regresi Linier Berganda, Jurnal Teknologi Transportasi dan Logistik* 3, no. 1: 45–50,
- Nur Aini dan Ahmad Fauzan, “Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Mahasiswa,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2021): 45–58.
- Pebryanti, dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 10, No. 1, 2023, hlm. 66.
- Rahmawati & Syamsuddin, “Pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. 15, No. 2 (2023): 88.
- Rahmi Nur Aisyah, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mahasiswa dalam Organisasi Kemahasiswaan,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2023): 45–57,
- Ratu Erlina Gentari dkk., “Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap” 4, No. September (2025): 29–42.
- Ratu Erlina Gentari, “Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap” 4, no. September (2025): 29–42.

- Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2020, hlm. 210–213.
- Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm. 12.
- Risambessy, Agusthina, and Chintia Tahanora. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah." *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5.1 (2021): 52-64.
- Riyadi, Slamet. *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. (Jejak Pustaka, 2022) hlm 28
- Roflin, Eddy, dan Iche Andriyani Liberty. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit Nem, hlm 5.
- Roflin, Eddy, dan Iche Andriyani Liberty. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit Nem, hlm 11.
- Rusydi A. Siroj, Win Afgani, Fatimah Fatimah, Dian Septaria, dan Gebriella Zahira Salsabila, (2024) "Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data," *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 7, no. 3: 11279–11289,
- Sahir, Reliabilitas Instrumen Pengukuran dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Metodologi Pendidikan*, Vol. 5 No. 1, (2020), hlm. 62–63.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Bandung: Refika Aditama, 2021) hlm. 260.
- Sihabudin, dkk., *Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Malang: Literasi Nusantara, 2021).
- Sihabudin, dkk., *Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Malang: Literasi Nusantara, 2021).
- Sihabudin, dkk., *Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Malang: Literasi Nusantara, 2021).
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2020), hlm. 425.

- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2022), hlm. 34–36.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2022), hlm. 34–36.
- Sugiyono, (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono, (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukasih, Luh Gede Raka, and Dewi Puri Astiti. (2020) "Peran motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana." *Jurnal Psikologi Udayana Edisi Khusus Psikologi Pendidikan*.
- Titim Eliawati, Aman Simaremare, and Sri Milfayetty, (2024) "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Konflik Kelompok Terhadap Kinerja Organisasi Di Universitas Potensi Utama," *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik* 8, no. 1
- Titim Eliawati, Aman Simaremare, and Sri Milfayetty, (2024) "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Konflik Kelompok Terhadap Kinerja Organisasi Di Universitas Potensi Utama," *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik* 8, no. 1
- Trisni Noviani, *Definisi Operasional Variabel dalam Penelitian* (2024) (skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Wahyuni, Gani, and M. H. Syahnur. (2023) "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 6 (3), 142–150."
- Wibowo dkk, (2020) *Manajemen Kinerja*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali Pers,

- Zafarina dan Printo, (2020) "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 01 8.
- Zafarina dan Printo, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1, no. 01 (2020): 45–58.
- Zafarina, Shabrina Amirah, and Agus Frianto. "Pengaruh konflik kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal ilmu manajemen* 9.3 (2021): 1184-1195.
- Zainuddin Iba, Saifuddin Saifuddin, Marwan Marwan, dan Win Konadi, *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Kota Juang (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 [2021]: 1–12,
- Zenius, (2021) *Pengertian Statistik Deskriptif, Jenis, dan Contohnya*, (Jakarta: Zenius Education.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan (SK) Pembimbing


KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 1256 TAHUN 2025

TENTANG:
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang :

- a. bahwa untuk kelancaran timbangan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;
- b. bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Mengingat :

- 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
- 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
- 4. Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
- 5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- 6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- 7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 4A Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- 8. Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- 9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
- 10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 253/KMk.05/2011, tentang penetapan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
- 11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU :

- Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menunjukkan Saudara **Dr. Maider, M. Ag**
- Untuk membimbing Skripsi
- Nama : Rauda Vilaya
- NIM : 220200005
- Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
- Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Anggota DEMA FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh

KEDUA :

- Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KETIGA :

- Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor SP DIPA 025.04.2.423925/2025, Tanggal 02 Desember 2024.

KEEMPAT :

- Keputusan ini berlaku sampai 16 Maret 2026.

KELIMA :

- Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 16 September 2025
Dekan : 

Tembusan :

- 1. Ketua Kementerian Agama RI di Jakarta
- 2. Wakil Ketua Kementerian Agama RI di Jakarta
- 3. Kepala Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta
- 4. Kantor Pelayanan Pembinaan Agama (K/PTA) di Banda Aceh
- 5. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh
- 6. Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh
- 7. Yang Berkepentingan
- 8. Arsip





Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-175/Un.08/FTK.1/TL.00/1/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kelembagaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220206006

Nama : RAUDA VILLAYA

Program Studi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Jln desa pengidam Bandar baru Pengidam

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA (DEMA) FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Banda Aceh, 13 Januari 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Buhori Muslim, M.Ag.
NIP. 197508152001121002

Berlaku sampai : 20 Februari 2026

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 3 Surat Setelah Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jl. SyechAbdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telpon : (0651) 7551423 - Fax. (0651)7553020
Situs : <https://fik.ar-raniry.ac.id/> e-mail : fik_uin@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor : B-381/Un.08/FTK.I/TL.00/01/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Prof. Dr. Buhori Muslim, M.Ag.
NIP : 197505152001121002
Pangkat/Gol : Pembina Utama Madya (IV/d)
Jabatan : Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Instansi : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan di bawah ini:

Nama Lengkap : Rauda Villaya
NIM : 220206006
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Alamat : Blangkrueg

Telah melaksanakan kegiatan penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada tanggal 19 Januari 2026, dengan judul penelitian:
"Pengaruh Konflik Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 22 Januari 2026
Wakil Dekan I



Energi Kedatangan, Sinergi Mendukung Negeri

AR - RANIRY

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA DEMA
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

Penelitian ini bersifat ilmiah dan bertujuan untuk mengumpulkan data sebagai bagian dari penulisan skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saya sangat menghargai kesediaan dan kejujuran Saudara/i dalam menjawab seluruh pernyataan dalam kuesioner ini sesuai dengan kondisi dan pengalaman yang sebenarnya selama menjalankan kegiatan organisasi. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kepentingan akademik dalam penelitian ini.

Atas perhatian dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian:

- 1 Mahasiswa/i Anggota DEMA FTK dimohon untuk mengisi identitas diri pada bagian yang telah disediakan.
- 2 Bacalah setiap pernyataan dalam kuesioner ini dengan saksama.
- 3 Berikan jawaban dengan cara memberi tanda checklist (√) pada kolom yang sesuai dengan kondisi dan pendapat Saudara/i.
- 4 Jawaban yang diberikan tidak ada yang benar atau salah. Semua jawaban murni berdasarkan pengalaman pribadi selama mengikuti pembelajaran.

Keterangan Skor Penelitian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

B. Populasi dan Sampel

Berdasarkan jumlah populasi anggota DEMA Fakultas Tarbiyah dan

A R - R A N I R Y

Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berjumlah 85 orang, maka sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 70 orang, sesuai dengan acuan Tabel Krejcie dan Morgan.

C. Identitas Responden

1. Nama :
2. Program Studi :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Usia : < 20 tahun 20-22 tahun > 22 tahun
5. Jabatan di DEMA : Ketua Wakil Ketua
 Sekretaris Bendahara
 Divisi (Sebutkan) :
6. Tahun Angkatan : 2019-2020 2021-2022 2023-2024

D. Variabel Penelitian

1 Konflik Interpersonal (X₁)

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Saya sering memiliki perbedaan pandangan dengan rekan kerja mengenai arah dan target yang harus dicapai.					
2	Saya merasa kepentingan pribadi beberapa anggota tim sering menghambat pencapaian tujuan kelompok.					
3	Saya sering mengalami kesalahpahaman karena					

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
	informasi dari rekan kerja tidak disampaikan dengan jelas.					
4	Rekan kerja saya jarang terbuka dalam menyampaikan pendapat atau informasi penting.					
5	Saya sering berbeda pendapat dengan rekan kerja mengenai arah dan nilai organisasi.					
6	Saya merasa cara saya menilai sikap dan perilaku rekan kerja berbeda dengan anggota tim lainnya.					
7	Saya merasa harus bersaing dengan rekan kerja untuk mendapatkan fasilitas atau dukungan kerja.					
8	Saya merasa pembagian tugas dalam tim kami tidak adil dan menimbulkan ketegangan.					
9	Hasil kerja saya sering bergantung pada penyelesaian tugas oleh rekan kerja lain.					
10	Saya merasa tanggung jawab antar anggota tim belum jelas sehingga menimbulkan kesalahpahaman.					

2 Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	5 Sangat Setuju (SS)	4 Setuju (S)	3 Kurang Setuju (KS)	2 Tidak Setuju (TS)	1 Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Saya merasa puas ketika mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan.					
2	Saya merasa bangga dan percaya diri setelah berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3	Saya lebih termotivasi ketika mendapatkan pujian atau penghargaan atas hasil kerja saya.					
4	Saya merasa semangat ketika kontribusi saya diakui oleh atasan atau rekan kerja.					
5	Saya merasa pekerjaan saya menantang dan sesuai dengan kemampuan saya.					
6	Saya merasa pekerjaan saya bermakna dan memberikan kepuasan pribadi.					
7	Saya diberi kesempatan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
8	Saya memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan saya.					
9	Saya merasa termotivasi ketika ada peluang untuk mendapatkan promosi					

No	Pernyataan	5 Sangat Setuju (SS)	4 Setuju (S)	3 Kurang Setuju (KS)	2 Tidak Setuju (TS)	1 Sangat Tidak Setuju (STS)
	jabatan.					
10	Saya merasa senang ketika peran dan tanggung jawab saya dalam organisasi meningkat.					
11	Saya bersemangat ketika diberikan kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja.					
12	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan pengalaman baru yang memperluas pengetahuan saya di tempat kerja.					

3 Penigkatan Kinerja Anggota (Y)

No	Pernyataan	5 Sangat Setuju (SS)	4 Setuju (S)	3 Kurang Setuju (KS)	2 Tidak Setuju (TS)	1 Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Saya selalu teliti dan tepat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.					
2	Hasil kerja saya sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan organisasi.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.					

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengurangi kualitas hasil.					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
6	Saya selalu mematuhi jadwal kerja yang telah ditentukan.					
7	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa harus diawasi secara langsung.					
8	Saya berinisiatif mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.					
9	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam tim.					
10	Saya selalu menghargai pendapat dan menjaga komunikasi dengan anggota tim.					

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Lampiran 5 Data Tabulasi Variabel (X₁) Konflik Interpersonal

NO	Konflik Interpersonal (X ₁)										TOTAL
	P	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	
1	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	30
2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34
3	3	4	4	3	2	3	1	1	2	2	25
4	5	5	3	2	2	5	2	1	3	3	31
5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	45
6	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	33
7	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	34
8	5	4	2	3	4	2	3	3	3	2	31
9	3	4	2	4	2	4	3	2	4	4	32
10	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	26
11	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	33
12	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
13	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
15	2	1	3	4	1	3	3	2	2	3	24
16	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	25
17	2	2	3	2	4	2	3	2	4	3	27
18	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
19	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	45
20	3	4	3	2	4	3	3	2	4	2	30
21	4	5	3	5	2	4	4	4	3	5	39
22	5	2	4	5	3	2	4	3	5	5	38
23	2	4	5	2	3	2	5	3	3	5	34
24	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	41
25	4	2	4	4	3	5	4	3	4	4	37
26	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
27	4	4	5	5	4	4	3	3	2	5	39
28	3	2	5	4	2	4	2	5	3	4	34
29	2	5	5	4	3	2	3	5	5	3	37
30	3	4	4	5	4	2	5	3	5	2	37
31	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	44
32	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	27
33	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	28
34	3	1	4	3	3	3	4	3	2	2	28
35	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	31
36	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	26

37	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	26
38	4	4	2	1	3	2	2	2	2	4	26
39	3	3	3	3	2	1	2	3	4	5	29
40	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	30
41	4	2	2	5	2	4	4	2	3	3	31
42	3	3	2	4	4	3	3	2	2	2	28
43	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	29
44	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	27
45	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	43
46	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
47	4	4	3	3	2	2	2	3	2	4	29
48	2	2	4	2	3	4	1	4	2	4	28
49	3	3	2	3	4	3	3	3	3	5	32
50	2	3	3	3	3	3	4	3	3	6	33
51	2	4	3	4	3	2	2	4	2	5	31
52	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
53	2	4	3	4	3	3	4	1	4	3	31
54	3	2	4	3	2	2	2	2	5	4	29
55	2	3	3	2	2	4	2	3	4	2	27
56	2	4	5	4	5	3	4	4	4	5	40
57	4	3	4	5	5	3	5	4	5	4	42
58	4	2	3	4	4	2	4	4	2	3	32
59	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	29
60	2	2	3	4	3	2	1	4	4	3	28
61	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
62	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	44
63	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	45
64	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
65	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	43
66	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
67	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
68	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	44
69	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	45
70	3	3	5	5	4	5	5	3	4	5	42

Lampiran 6 Data Tabulasi Variabel (X₂) Motivasi Kerja

NO	Motivasi Kerja (X ₂)												
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTAL
1	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	51

2	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	3	4	49
3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	49
4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	50
5	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	39
6	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	49
7	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	56
8	5	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	52
9	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	55
10	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	55
11	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
12	3	3	4	2	4	3	4	2	3	2	3	5	38
13	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	49
14	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	42
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
16	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	52
17	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	52
18	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	38
19	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	5	41
20	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	53
21	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	51
22	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	3	5	52
23	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	55
24	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	52
25	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	53
26	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	41
27	2	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	51
28	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	46
29	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	3	5	50
30	5	5	2	4	4	3	4	5	5	4	5	5	51
31	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	38
32	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	5	5	49
33	5	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	51
34	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	52
35	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	49
36	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	46
37	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	47
38	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	46
39	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	50
40	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	47
41	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	5	49

42	3	5	5	5	4	3	5	5	3	3	5	5	51
43	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	53
44	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	53
45	5	4	5	4	5	5	5	2	4	3	2	3	47
46	3	4	2	4	3	4	2	4	2	3	3	3	37
47	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	53
48	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	36
49	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	48
50	5	5	5	5	4	2	5	4	3	3	5	3	49
51	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	42
52	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	37
53	2	4	5	4	2	3	4	4	3	5	4	4	44
54	3	5	4	3	3	2	5	3	4	2	3	5	42
55	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	48
56	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	38
57	4	4	3	2	3	4	2	4	3	2	4	2	37
58	3	3	5	4	3	4	3	5	3	3	5	3	44
59	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	44
60	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	37
61	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	20
62	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	23
63	1	2	3	2	1	2	2	1	3	1	3	1	22
64	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	21
65	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	24
66	1	3	2	1	1	3	1	2	1	2	3	2	22
67	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	20
68	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	23
69	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	21
70	2	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	2	22

Lampiran 7 Data Tabulasi Variabel (Y) Kinerja Anggota

NO	Kinerja Anggota (Y)										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	37
6	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45

7	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
8	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	47
9	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
11	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	42
12	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	34
13	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
14	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	34
15	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
16	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
17	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
18	2	3	4	3	2	4	5	3	2	3	31
19	2	3	4	4	2	4	4	3	4	3	33
20	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
21	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	44
22	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
23	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	43
24	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
25	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
26	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	38
27	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
28	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	42
29	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	43
30	5	4	3	3	5	3	4	5	4	5	41
31	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	35
32	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	42
33	5	5	5	4	2	4	3	5	4	3	40
34	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	41
35	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
36	4	3	5	4	2	5	4	5	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
38	3	5	3	4	3	3	5	3	5	5	39
39	3	5	4	3	4	2	4	5	4	5	39
40	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	43
41	5	3	5	5	4	3	4	3	5	5	42
42	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	41
43	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
44	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
45	5	3	5	5	3	4	4	3	4	4	40
46	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	31
47	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	46

48	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	35
49	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	39
50	5	3	4	4	2	4	3	4	4	5	38
51	5	5	3	5	3	5	4	3	5	5	43
52	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	38
53	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	45
54	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	44
55	4	5	5	4	2	4	5	5	4	5	43
56	2	3	3	2	3	5	4	5	3	4	34
57	3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	32
58	4	3	2	5	5	4	4	3	3	3	36
59	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	34
60	5	5	3	4	5	6	4	5	5	5	47
61	2	4	2	1	3	1	2	1	4	1	21
62	2	3	1	2	1	4	3	2	3	2	23
63	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	22
64	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	20
65	2	2	3	3	1	4	1	3	2	2	23
66	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	22
67	2	2	3	1	3	1	1	3	2	3	21
68	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	24
69	2	1	2	3	1	2	4	3	3	1	22
70	2	3	2	1	4	1	3	3	1	3	23

Lampiran 8 Hasil Uji SPSS Validitas Penelitian Variabel (X₁) Konflik Interpersonal

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
												X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.533**	.354**	.523**	.436**	.501**	.487**	.425**	.324**	.333**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.005	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.533**	1	.319**	.363**	.450**	.408**	.350**	.362**	.379**	.348**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.002	.000	.000	.003	.002	.001	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.354**	.319**	1	.450**	.361**	.421**	.477**	.546**	.385**	.390**	.682**

	Sig. (2-tailed)	.003	.007		.000	.002	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	.523**	.363**	.450**	1	.435**	.428**	.608**	.491**	.388**	.473**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	.436**	.450**	.361**	.435**	1	.265*	.573**	.425**	.363**	.337**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.027	.000	.000	.002	.004	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.6	Pearson Correlation	.501**	.408**	.421**	.428**	.265*	1	.418**	.358**	.249*	.281*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.027		.000	.002	.038	.019	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.7	Pearson Correlation	.487**	.350**	.477**	.608**	.573**	.418**	1	.430**	.487**	.416**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.8	Pearson Correlation	.425**	.362**	.546**	.491**	.425**	.358**	.430**	1	.367**	.421**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.000		.002	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.9	Pearson Correlation	.324**	.379**	.385**	.388**	.363**	.249*	.487**	.367**	1	.261*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.001	.001	.002	.038	.000	.002		.029	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.10	Pearson Correlation	.333**	.348**	.390**	.473**	.337**	.281*	.416**	.421**	.261*	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.001	.000	.004	.019	.000	.000	.029		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL X1	Pearson Correlation	.723**	.665**	.682**	.755**	.677**	.633**	.768**	.704**	.612**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y7 Pearson Correlation	.509**	.528**	.456**	.596**	.449**	.409**	1	.425**	.456**	.475**	.692**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y8 Pearson Correlation	.628**	.504**	.592**	.508**	.568**	.508**	.425**	1	.347**	.675**	.763**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y9 Pearson Correlation	.561**	.562**	.522**	.614**	.391**	.436**	.456**	.347**	1	.530**	.707**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.003		.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y10 Pearson Correlation	.698**	.563**	.608**	.501**	.578**	.433**	.475**	.675**	.530**	1	.803**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TO TA LY Pearson Correlation	.868**	.744**	.754**	.807**	.724**	.696**	.692**	.763**	.707**	.803**	1	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

Lampiran 11 Hasil Uji SPSS Reliabilitas Penelitian Variabel

A. Konflik Interpersonal (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	10

B. Motivasi Kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	12

C. Kinerja Anggota (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise Deletion Based On All Variables In The Procedure.

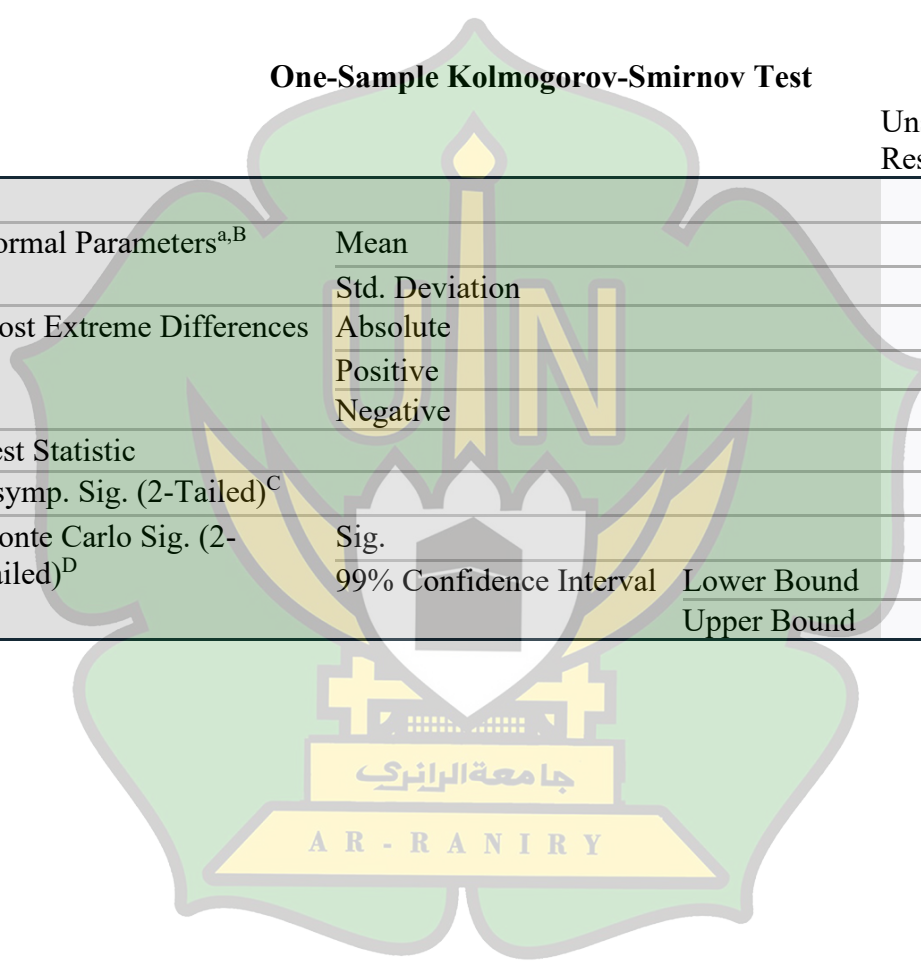
Reliability Statistics

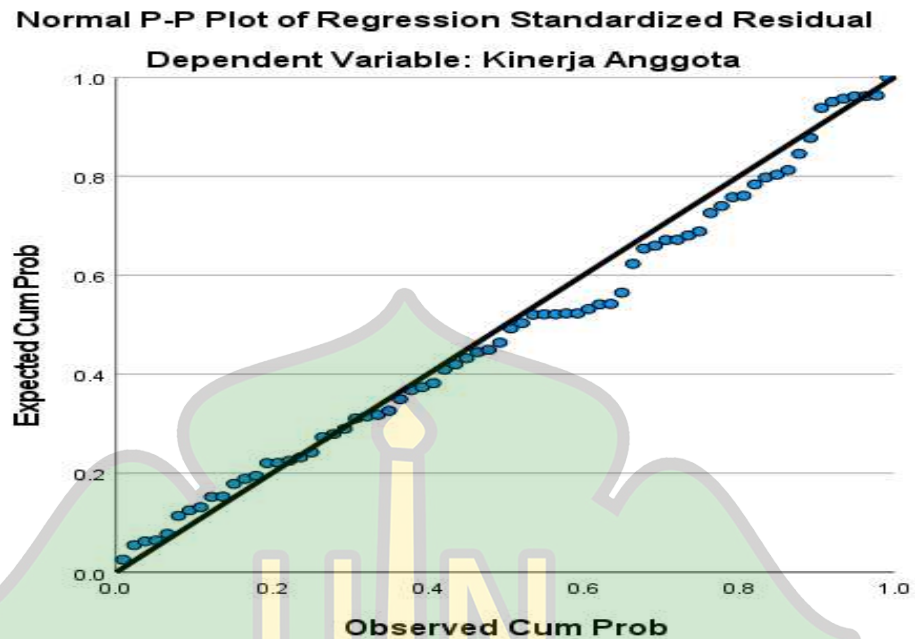
Cronbach's Alpha	N Of Items
.916	10

Lampiran 12 Hasil Output Uji Normalitas Kolmogorov–Smirnov Pada Variabel Konflik Interpersonal (X1), Motivasi Kerja (X2), Dan Kinerja Anggota (Y).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		70	
Normal Parameters ^{a,B}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.99360438	
Most Extreme Differences	Absolute	.100	
	Positive	.100	
	Negative	-.041	
Test Statistic		.100	
Asymp. Sig. (2-Tailed) ^C		.079	
Monte Carlo Sig. (2-Tailed) ^D	Sig.	.074	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.068
		Upper Bound	.081



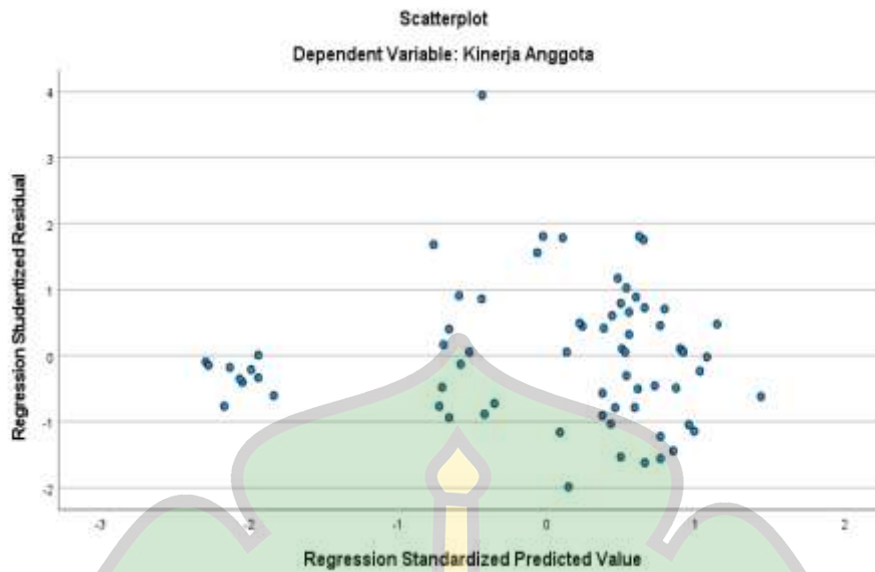


Lampiran 13 Hasil Uji Multikolinieritas Pada Variabel Konflik Interpersonal (X1), Motivasi Kerja (X2), Dan Kinerja Anggota (Y)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.375	4.240			
	Konflik Interpersonal	-.147	.069	-.132	.510	1.961
	Motivasi Kerja	.655	.049	.834	.510	1.961

A. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Lampiran 14 Uji Heterokedastisitas



Lampiran 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Pada Variabel Konflik Interpersonal (X1), Motivasi Kerja (X2), Dan Kinerja Anggota (Y).

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Konflik interpersonal ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.863	3.038

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Konflik Interpersonal

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4044.231	2	2022.115	219.100	.001 ^b
	Residual	618.355	67	9.229		
	Total	4662.586	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Konflik Interpersonal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.375	4.240		3.627	.001
	Konflik interpersonal	-.147	.069	-.132	-2.117	.038
	Motivasi Kerja	.655	.049	.834	13.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota



Lampiran 16 Tabel r-product Moment

Tabel Nilai r Product Moment

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 17 Nilai t- Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 18 Nilai 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
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 19 Krecjie dan Morgan

TEBEL KREJCIE AND MORGAN

Tabel jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384