



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KONFLIK INTERPERSONAL DAN
HUMOR TERHADAP STRES KERJA
(Studi Kasus Pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam
Malang)**

Oleh :

Ilham Maulana Fajri*)

ilhammaulanaafajri@gmail.com

Hadi Sunaryo**)

hadifeunisma@gmail.com

Budi Wahono***)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research was conducted at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of Leadership Style, Interpersonal Conflict and Humor on Job Stress at the lecturers of the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang. The variables used are Leadership Style, Interpersonal Conflict and Humor which are independent variables, and Work Stress as the dependent variable. The sample used in this study were 52 lecturers at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang. Data collection methods by collecting primary data and secondary data. The analysis used includes instrument testing, classic assumption tests, normality tests, multiple linear regression, hypothesis testing, and the coefficient of determination.

The results of this study indicate that simultaneously Leadership Style, Interpersonal Conflict and Humor have a significant effect on job stress lecturers at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang. While partially Leadership Style and Humor have a significant effect on the work stress of lecturers at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang, but Interpersonal Conflict has no significant effect on the work stress of lecturers at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Malang.

Keywords: *Leadership Style, Interpersonal Conflict, Humor, Job Stress*

Latar Belakang

Globalisasi telah sampai pada era baru yaitu revolusi industri 4.0. Pada era revolusi ini sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang harus mendapat perhatian penting karena merupakan pilar dasar organisasi agar dapat bertahan serta bersaing. Manusia merupakan sumber daya sekaligus salah satu aset paling berharga dalam organisasi untuk dapat bersaing. Hal ini dikarenakan manusia dapat menggerakkan roda organisasi dengan kemampuannya dan keterampilannya. Jika satu roda telah bergerak akan merambat pada roda lainnya. Oleh karena itu yang harus dipertahankan dalam organisasi untuk menjadi faktor kunci yang sesuai dengan persoalan yang akan diselesaikan oleh organisasi adalah manusia. Maka dari itu, yang menjadi penentu tercapainya cita-cita organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berpotensi.

Ardana dkk. (2012:3) bahwa “Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena sebagai penentu keberhasilan organisasi”. Dengan demikian, mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan produktivitas kerja di lingkungan kerja serta didukung dengan fasilitas yang dibutuhkan saat bekerja. Selain pendidikan dan pelatihan, organisasi juga perlu memikirkan kepuasan, kenyamanan dan kebahagiaan pekerja, sehingga dalam melaksanakan tugasnya, para pekerja tidak merasa tertekan (*under pressure*) dan berakhir dengan mengalami stres saat bekerja. Hal tersebut jika terus menerus dibiarkan akan berdampak pada kinerja bahkan produktivitas karyawan atau pegawai dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2019:21) terdapat sebelas fungsi dari manajemen sumber daya manusia salah satunya adalah fungsi pemeliharaan. Memelihara kondisi mental pegawai merupakan hal penting yang harus dilakukan organisasi agar terhindar dari stres saat bekerja. Hasibuan (2019:204) mengatakan bahwa “stres yang dialami pegawai harus diatasi sedini mungkin agar hal-hal yang dapat merugikan dapat dihindari”. Munculnya stres kerja dapat disebabkan banyak faktor, salah satunya Gaya kepemimpinan. Pola perilaku pemimpin tergambar dalam gaya kepemimpinan yang dipilihnya yang sedikit banyak memberi pengaruh pada stres kerja yang dipimpin. Mangkunegara (2017:157) menyatakan bahwa “Penyebab stres kerja antara lain gaya kepemimpinan”. Kepemimpinan disebut juga sebagai tindakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara mempengaruhi, mengarahkan serta mengkoordinasi setiap kegiatan dalam organisasi.

Pemimpin harus bisa menyesuaikan gaya kepemimpinannya, apabila ada ketidakmampuan seorang pemimpin dalam memilih gaya kepemimpinannya akan berdampak pada organisasi yang dipimpinnya. Salah satu dampak yang mungkin akan terjadi adalah konflik interpersonal antara anggota organisasi. Jika ditangani dan dikelola dengan baik konflik dapat menjadi hal positif sehingga menjadi motivasi.

Namun tanpa penanganan dan pengelolaan yang baik, konflik tidak dapat dikendalikan sehingga menjadi hal negatif bagi organisasi.

Setiap konflik yang terjadi pasti memiliki konsekuensi, yaitu menciptakan kecemasan, ketegangan, frustrasi, bahkan rasa bermusuhan (Robbins dan Judge, 2016), hal tersebut harus segera dicairkan agar tidak menjadi penghalang antar individu dalam berinteraksi. Elemen penting dalam berinteraksi antar hubungan adalah humor (Romero dan Cruthirds, 2006), selain itu humor juga merupakan unsur agar terbentuknya keterpaduan serta interaksi dalam kelompok. Dalam organisasi, seorang anggota perlu suasana yang menyenangkan untuk mengurangi rasa lelah saat bekerja, menyatukan setiap perbedaan antar karyawan, serta menghilangkan sekat-sekat antar lapisan sosial.

Riset terdahulu mengenai gaya kepemimpinan pada stres kerja yang dilakukan Aziz dkk. (2017) mendapat hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan pada tingkat stres kerja berpengaruh negatif. Sedangkan penelitian yang dilakukan Putri dan Prasetyo (2018) mendapat hasil bahwa gaya kepemimpinan pada stres kerja berpengaruh negatif signifikan.

Pratama dan Satrya (2018) meneliti pengaruh konflik interpersonal pada stres kerja yang mendapat hasil bahwa variabel konflik interpersonal pada variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Lestari dan Ratnasari (2018) yang meneliti tentang konflik interpersonal, pada stres kerja. Mendapat hasil bahwa secara simultan konflik interpersonal pada stres kerja berpengaruh signifikan. Sedangkan secara parsial konflik interpersonal pada stres kerja berpengaruh namun tidak signifikan.

Abel (2002:365) dan Martin (dalam Colom, 2011:19) dengan hasil yang sama mengatakan bahwa “*coping strategy* untuk menghadapi stres pada individu dapat menggunakan humor karena humor dapat memberi stimulus pada individu serta dapat menumbuhkan emosi positif”. Dengan demikian humor berguna sebagai strategi efektif dalam proses *coping problem*. Sedangkan Rumondor (2007) dan Nataatmaja (2012) memperoleh hasil sama dan mengatakan bahwa “humor yang bersifat *affiliative* memiliki korelasi negatif dengan stres dan humor yang bersifat *self-defeating* memiliki korelasi positif dengan stres”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dapat dibentuk rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana deskripsi Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, Humor, dan Stres? Serta bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal dan Humor terhadap Stres Kerja dosen?.

Dari rumusan masalah yang disampaikan berikut adalah tujuan dari penelitian ini. Yaitu untuk mengetahui deskripsi dari Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Humor, dan Stres Kerja dosen. Serta untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, dan Humor terhadap Stres Kerja dosen secara simultan dan parsial.

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai sumber literatur bagi dunia pendidikan guna pengembangan teori terutama mengenai Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, dan Humor yang dikaitkan dengan Stres Kerja. Selain itu sebagai bahan rujukan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Untuk memberikan sumbangsih pemikiran kepada pimpinan/manajemen sebagai bahan pertimbangan, dalam upaya mengelola stres kerja melalui Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, dan Humor.

Tinjauan Teori

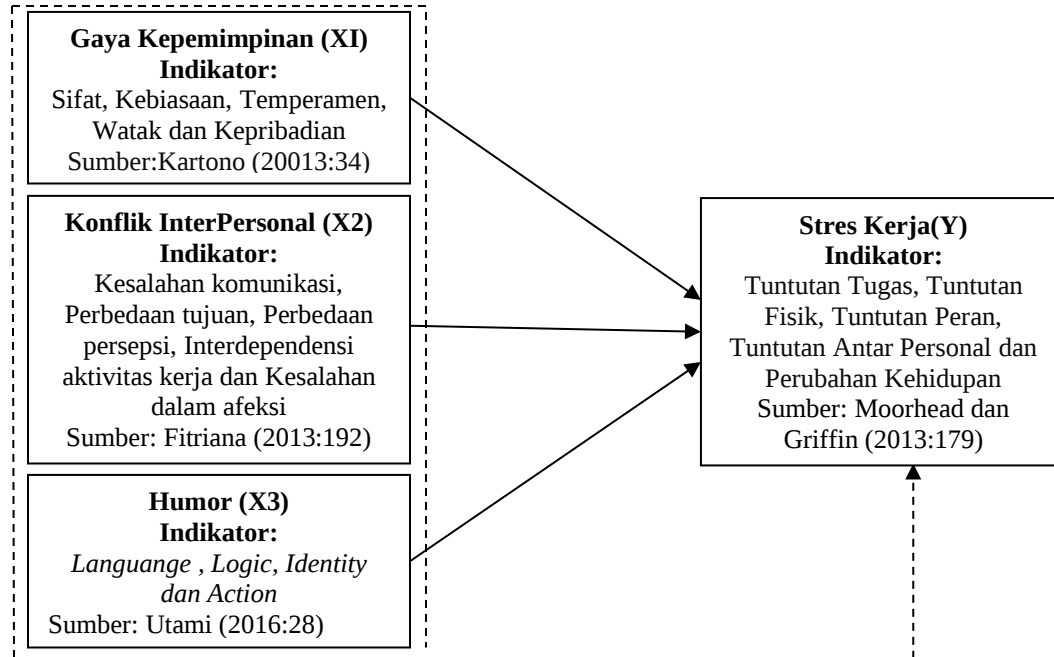
Robbins dan Judge (2016:429) menyatakan bahwa stres sebagai kondisi tidak menyenangkan pada proses psikologi yang bersumber dari tanggapan pada lingkungan yang menekan. Mangkunegara (2017:157) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan tertekannya perasaan karyawan saat bekerja. Siagian (2013:300) mendefinisikan stres sebagai kondisi tegang yang mempengaruhi emosi, pikiran serta kondisi fisik individu.

Hasibuan (2019:170) mengungkapkan gaya kepemimpinan disebut juga sebagai proses memberi pengaruh pada perilaku dari pemimpin pada yang dipimpin agar tujuan tercapai. Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan penggunaan norma perilaku oleh pemimpin saat seseorang mencoba mempengaruhi perilaku individu lain.

Robbins dan Judge (2016:305) konflik merupakan proses terjadinya salah tanggap pihak pertama terhadap pihak kedua pada. Rivai (2014:279) menyampaikan konflik yaitu pertentangan dua pihak atau lebih akibat adanya berbagai macam perbedaan dalam mencapai tujuan. Hung *et al.*, (2013:141) mendefinisikan konflik interpersonal sebagai bentuk ketidakcocokan pandangan antara lebih dari satu pihak secara terus-menerus.

Prasetyo (2007:31) mengatakan “humor merupakan bentuk komunikasi yang dapat menyampaikan banyak hal dalam proses komunikasi, sehingga menyebabkan situasi komunikasi menjadi nyaman, menarik, serta efektif dalam penyampaian”. Menurut Kuiper (2012:475) “humor adalah stimulus berupa lelucon, cerita lucu, kartun lucu serta situasi memalukan yang dapat memancing dan menimbulkan tawa pada seseorang”.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H₁ : Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, dan Humor berpengaruh terhadap Stres Kerja

H₂ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Stres Kerja

H₃ : Konflik Interpersonal berpengaruh terhadap Stres Kerja

H₄ : Humor berpengaruh terhadap Stres Kerja

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* serta pendekatan kuantitatif karena penelitiannya berupa angka-angka.

Penelitian ini dilaksanakan Dosen di kampus Universitas Islam Malang. Kampus Universitas Islam Malang berlokasi di Jl. Mayjen Haryono Gg. 10 No.193, Kelurahan Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144. Dilakukan mulai Maret 2020 hingga Juli 2020.

Populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 70 orang, sehingga disebut pula sampel jenuh atau penelitian sensus. Namun dikarenakan pada saat penyebaran kuesioner hanya 52 yang kembali.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer bersumber langsung dari responden, sedangkan sumber data sekunder bersumber dari *website* PDdikti (Pangkalan Data Pendidikan Tinggi). Menurut Sugiyono (2016:225) “sumber primer merupakan sumber data yang didapat langsung dari pemberi data sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak didapat langsung dari pemberi data melainkan melalui perantara”.

Metode analisis data pada penelitian ini bersifat kuantitatif karena berupa angka-angka dan Untuk melakukan perhitungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 24.

Stres Kerja

Variabel stres kerja dalam penelitian ini menggunakan teori Mangkunegara (2017:157) yang menyebutkan bahwa stres kerja merupakan tertekannya perasaan karyawan saat bekerja.

Gaya Kepemimpinan

Teori gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan Hasibuan (2019:170) yang mengungkapkan gaya kepemimpinan disebut juga sebagai proses memberi pengaruh pada perilaku dari pemimpin pada yang dipimpin agar tujuan tercapai.

Konflik Interpersonal

Teori konflik interpersonal dalam penelitian ini memakai pendapat Robbins dan Judge (2016:305) yang menyatakan bahwa konflik merupakan proses terjadinya salah tanggap pihak pertama terhadap pihak kedua pada.

Humor

Sedangkan variabel humor menggunakan teori Kuiper (2012:475) yang mengatakan bahwa “humor adalah stimulus berupa lelucon, cerita lucu, kartun lucu serta situasi memalukan yang dapat memancing dan menimbulkan tawa pada seseorang”.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan responden berdasarkan jenis kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin dari 52 responden diketahui terdapat 26 (52%)laki-laki dan 26 (52%)perempuan. Perbandingan ini terbilang seimbang dikarenakan untuk menjadi dosen tidak memandang jenis kelamin.

Metode Analisis

Berdasarkan hasil dari pengujian statistik pada penelitian ini telah lolos dalam Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas), Uji Normalitas, serta Uji Asumsi Klasik (Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas).

Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat diambil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,265 + 0,238X_1 + 0,077X_2 + 0,603 + 1,742$$

Dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 7,265 menunjukkan bahwa apabila nilai X_1 , X_2 dan X_3 adalah konstan, maka nilai Y adalah 7,265.
2. X_1 adalah sebesar 0,238 menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dosen adalah positif dan signifikan, apabila gaya kepemimpinan bertambah maka stres kerja menurun.
3. X_2 adalah sebesar 0,077 menunjukkan bahwa humor mempengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan konflik interpersonal terhadap stres kerja dosen, apabila konflik interpersonal bertambah maka stres kerja memiliki kecenderungan yaitu cenderung tidak bertambah.
4. X_3 adalah sebesar 0,603 menunjukkan bahwa humor terhadap stres kerja dosen adalah positif dan signifikan, apabila humor bertambah maka stres kerja akan menurun.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji F dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan, konflik interpersonal dan humor berpengaruh secara serentak terhadap variabel stres kerja. Hal ini bermakna bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian ini dapat memperjelas variabel dependen secara serentak.

Berdasarkan hasil uji t dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel humor berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan variabel konflik interpersonal berpengaruh tetapi tidak signifikan.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,879 (87,90%), hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, konflik interpersonal dan humor mempengaruhi stres kerja dosen sebesar 87,90%. Sedangkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini mempengaruhi sebesar 12,10%.

Pembahasan Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan variabel gaya kepemimpinan dengan indikator Sifat, Kebiasaan, Temperamen, Watak dan Kepribadian. Didominasi oleh indikator temperamen dengan pernyataan “Pemimpin saya memberikan masukan inovatif untuk keberhasilan pekerjaan” dan yang terendah didapat oleh indikator kebiasaan dengan pernyataan “Pemimpin saya bertindak konsisten dengan nilai organisasi.”

Berdasarkan variabel konflik interpersonal dengan indikator Kesalahan komunikasi, Perbedaan Tujuan, Perbedaan persepsi, Interdependensi aktivitas kerja

dan Kesalahan afeksi. Didominasi oleh indikator perbedaan persepsi dengan pernyataan “Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan” dan yang terendah didapat oleh indikator perbedaan tujuan dengan pernyataan “Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan”

Berdasarkan variabel humor dengan indikator Kesalahan komunikasi, Perbedaan Tujuan, Perbedaan persepsi, Interdependensi aktivitas kerja dan Kesalahan afeksi. Didominasi oleh indikator perbedaan persepsi dengan pernyataan “Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan” dan yang terendah didapat oleh indikator perbedaan tujuan dengan pernyataan “Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan”

Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada stres kerja dosen hal ini berarti bahwasanya tinggi rendahnya stres kerja pada dosen tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan cenderung menurunkan tingkat stres dosen.

Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh Konflik interpersonal tetapi tidak signifikan pada stres kerja dosen hal ini berarti bahwasanya tinggi rendahnya stres kerja pada dosen cenderung tidak dipengaruhi Konflik interpersonal.

Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Humor mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada stres kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang, hal ini berarti bahwasanya tinggi rendahnya stres kerja pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang dipengaruhi adanya Humor.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Penelitian ini memperlihatkan hasil, gaya kepemimpinan, konflik interpersonal dan humor secara simultan mempunyai pengaruh signifikan pada stres kerja dosen.
2. Penelitian ini memperlihatkan hasil, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada stres kerja dosen.
3. Pada hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa konflik interpersonal tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan pada stres kerja dosen.
4. Penelitian ini memperlihatkan bahwa humor mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada stres kerja dosen.

Saran

1. Bagi Instansi
 - a. Untuk pimpinan diharapkan agar lebih konsisten dan memperhatikan nilai-nilai organisasi.
 - b. Untuk para dosen diharapkan untuk dapat lebih menerima perbedaan pendapat demi tercapainya tujuan organisasi.
 - c. Untuk para dosen agar lebih sering lagi dalam bercerita anekdot.
 - d. Bagi instansi diharapkan lebih memperhatikan Suasana di tempat kerja agar sesuai dengan harapan.
 - e. Untuk pihak pimpinan serta pihak yang bersangkutan agar lebih memperhatikan suasana di tempat kerja agar sesuai dengan yang diharapkan dosen.
2. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Bagi penelitian yang akan datang disarankan untuk lebih banyak lagi dalam mengkaji referensi yang akan digunakan.
 - b. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar dapat lebih baik lagi dalam melakukan proses penelitian mulai dari tahap administrasi hingga tahap implementasi hasil penelitian agar menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abel, Millicent H. 2002. Humor, stress, and coping strategies. *Journal of Humor*. Hal 365-381. Vol 15. No. 1.
- Ardana dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Aziz, Elvira, dkk. 2017. Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Stres Kerja Karyawan perusahaan telekomunikasi indonesia. *Journals of economic and business*. 12 (2): 137-148
- Colom, Gloria G. 2011. Study of the effect of positive humour as a variable that reduces stress. Relationship Of Humour With Personality And Performance Variables. *Journal Psychology in Spain*. Hal 9-21. Vol. 15. No 1.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hung, K. P., dan C. K. Ling. 2013. When Communication Effective for Reducing Interpersonal Conflict? The Moderating Effect of Credibility and

Benevolence. *Department of Business Administration, Ming Chuan University*, pp: 141-152

Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Kuiper, Nicholas A. 2012. Humor and resiliency: Toward a process model of coping and growth. *Europe's Journal of Psychology*. Hal 475-491. Vol 8. No 3.

Lestari, E.E.D. dan Ratnasari, S.L. 2018. Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*. 2(2): 27-41

Mangkunegara, Anwar. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Moorhead, G dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi Sembilan Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

Prasetyo, Anggun R. & Nurtjahjanti, Herlina. 2012. Pengeruh Penerapan Terapi Tawa terhadap Penurunan Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Kereta Api. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, Hal 59-72. Vol 11. No 1.

Pratama, P.Y.A. dan Satria, I.G.B.H. 2018. Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 7(8): 4570-4598

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956

Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2016. *Perilaku Organisasi*, 16th edition. Essex: Pearson Education Limited. Jakarta : Salemba Empat.

Romero, Ej. Cruthirds, KW. (2006). *The Use of Humor in the Workplace. Academy Management Perspective*.

Rumondor, P. C. B. (2007). Hubungan dimensi humor styles dengan stres pada mahasiswa tahun pertama. *Skripsi*. Universitas Indonesia. Depok.

Sondang P. Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2013 “*Kepemimpinan dalam manajemen*” Jakarta : Raja Grafindo Persada,

Utami, R.D. 2016. Pengaruh Humor Terhadap Penurunan Tingkat Stres Mahasiswa Psikologi Yang Mengerjakan Skripsi Di Universitas Negeri Semarang .*Skripsi*. Semarang (Id): Universitas Negeri Semarang.

Lampiran Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	Nilai r Hitung <i>Pearson Correlation</i>	Nilai r Tabel N=52; $\alpha=5\%$	Keterangan
X1.1	0,576	0.2681	VALID
X1.2	0,625	0.2681	VALID
X1.3	0,661	0.2681	VALID
X1.4	0,666	0.2681	VALID
X1.5	0,763	0.2681	VALID
X1.6	0,716	0.2681	VALID
X1.7	0,803	0.2681	VALID
X1.8	0,626	0.2681	VALID
X1.9	0,775	0.2681	VALID
X1.10	0,537	0.2681	VALID

Sumber : Hasil uji validitas penelitian tahun 2020

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Interpersonal

Item	Nilai r Hitung <i>Pearson Correlation</i>	Nilai r Tabel N=52; $\alpha=5\%$	Keterangan
X2.1	0,623	0.2681	VALID
X2.2	0,588	0.2681	VALID
X2.3	0,722	0.2681	VALID
X2.4	0,748	0.2681	VALID
X2.5	0,824	0.2681	VALID
X2.6	0,803	0.2681	VALID
X2.7	0,565	0.2681	VALID
X2.8	0,613	0.2681	VALID
X2.9	0,783	0.2681	VALID
X2.10	0,783	0.2681	VALID

Sumber : Hasil uji validitas penelitian tahun 2020

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Humor

Item	Nilai r Hitung <i>Pearson Correlation</i>	Nilai r Tabel N=52; $\alpha=5\%$	Keterangan
X3.1	0,616	0.2681	VALID
X3.2	0,695	0.2681	VALID
X3.3	0,478	0.2681	VALID
X3.4	0,870	0.2681	VALID
X3.5	0,843	0.2681	VALID
X3.6	0,609	0.2681	VALID
X3.7	0,542	0.2681	VALID
X3.8	0,667	0.2681	VALID

Sumber : Hasil uji validitas penelitian tahun 2020

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item	Nilai r Hitung <i>Pearson Correlation</i>	Nilai r Tabel N=52;α=5%	Keterangan
Y1	0,588	0.2681	VALID
Y2	0,327	0.2681	VALID
Y3	0,313	0.2681	VALID
Y4	0,520	0.2681	VALID
Y5	0,332	0.2681	VALID
Y6	0,468	0.2681	VALID
Y7	0,670	0.2681	VALID
Y8	0,669	0.2681	VALID
Y9	0,400	0.2681	VALID
Y10	0,639	0.2681	VALID

Sumber : Hasil uji validitas penelitian tahun 2020

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
X1	0,763
X2	0,770
X3	0,763
Y	0,713

Sumber : Hasil uji reliabilitas penelitian tahun 2020

Uji Normalitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,18927263
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,057
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil uji normalitas penelitian tahun 2020

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,265	1,742		4,170	,000
	X1T	,238	,059	,289	4,036	,000
	X2T	,077	,045	,101	1,724	,091
	X3T	,603	,072	,648	8,374	,000

a. Dependent Variable: YT

Sumber: Hasil uji analisis regresi linier berganda penelitian tahun 2020

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,265	1,742		4,170	,000		
	X1T	,238	,059	,289	4,036	,000	,465	2,151
	X2T	,077	,045	,101	1,724	,091	,686	1,458
	X3T	,603	,072	,648	8,374	,000	,397	2,519

a. Dependent Variable: YT

Sumber : Hasil uji multikolinieritas penelitian tahun 2020

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,166	1,117		-,148	,883
	X1T	-,024	,038	-,129	-,625	,535
	X2T	,030	,029	,179	1,052	,298
	X3T	,026	,046	,128	,571	,571

a. Dependent Variable: abs_res2

Sumber: Hasil uji heteroskedastisitas penelitian tahun 2020

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4. 10 Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	560,175	3	186,725	124,254	,000 ^b
	Residual	72,133	48	1,503		
	Total	632,308	51			

a. Dependent Variable: YT

b. Predictors: (Constant), X3T, X2T, X1T

Sumber: Hasil uji F (simultan) penelitian tahun 2020

b. Uji t

Tabel 4. 11 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,265	1,742		4,170	,000
	X1T	,238	,059	,289	4,036	,000
	X2T	,077	,045	,101	1,724	,091

	X3T	,603	,072	,648	8,374	,000
a. Dependent Variable: YT						

Sumber: Hasil uji t (parsial) penelitian 2020

c. Koefisien Determinasi R^2

Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi (Uji R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	,886	,879	1,226
a. Predictors: (Constant), X3T, X2T, X1T				

Sumber: Hasil Uji Koefisien Determinasi Penelitian tahun 2020

Ilham Maulana Fajri*) Adalah Alumni FEB Unisma
Hadi Sunaryo) Adalah dosen tetap FEB Unisma**
Budi Wahono*) Adalah dosen tetap FEB Unisma**