

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Objek Penelitian

1. Profil Himpunan Mahasiswa Jurusan.

Kegiatan organisasional merupakan salah satu kegiatan kemahasiswaan yang bagi sebagian besar mahasiswa telah menjadi rutinitas yang dilakukan disamping dari kegiatan perkuliahan itu sendiri. Oleh sebab dasar itu maka dibangunlah sebuah wadah bagi mahasiswa untuk melakukan segala bentuk kegiatan organisasional yang disebut sebagai Lembaga Kemahasiswaan.

Lembaga kemahasiswaan atau organisasi mahasiswa merupakan lembaga atau organisasi yang dibentuk oleh mahasiswa, dan beranggotakan oleh mahasiswa itu sendiri, hingga saat ini hampir seluruh instansi perguruan tinggi memiliki organisasi kemahasiswaan didalamnya, Organisasi Mahasiswa dibagi menjadi 2 kategori organisasi mahasiswa, yaitu Organisasi Mahasiswa yang bersifat internal dan Organisasi Mahasiswa yang bersifat Eksternal.

Organisasi Mahasiswa yang bersifat internal kampus merupakan organisasi yang tumbuh dan berkembang dalam pribadi perguruan tinggi

dimana organisasi itu berada serta memiliki kedudukan yang resmi di perguruan tinggi tersebut. Saat ini Organisasi mahasiswa telah menjadi beragam bentuk dan nama seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Badan Legislatif Mahasiswa, Senat Mahasiswa, Ketua Tingkat, dan termasuk didalamnya ialah Himpunan Mahasiswa Jurusan.

Himpunan mahasiswa jurusan adalah organisasi mahasiswa intrakampus yang termasuk dalam kelompok IOMS yang dibentuk berdasarkan kesamaan disiplin ilmu, terdapat pada program studi atau jurusan dalam lingkup fakultas tertentu dan berjejaring dengan disiplin ilmu sejenis dari perguruan tinggi lain. Umumnya bersifat otonom dalam kaitannya dengan organisasi mahasiswa di tingkat fakultas seperti senat mahasiswa dan badan eksekutif mahasiswa. Kegiatan himpunan mahasiswa jurusan umumnya dalam konteks keilmuan, penalaran dan pengembangan profesionalisme.

Dalam ruang lingkup Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ada 3 program studi yang masing masing memiliki Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) didalamnya, Himpunan Mahasiswa Jurusan Ini meliputi Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA), Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMA), dan Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi (HIMIE).

a. Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA)

1. Sejarah Himpunan Mahasiswa Manajemen

Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) merupakan salah satu Himpunan mahasiswa jurusan resmi dan diakui keberadaannya oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dengan kedudukan dibawah naungan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB). HIMAMA memiliki kesekretariatan yang beralamat di Gedung KH. Bagus Hadikusumo, E3, lantai 2, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

HIMAMA pertama kali didirikan pada tanggal 26 September 1993. Dengan berlandaskan azas keislaman dan berdasarkan pada Al-quran dan As-sunnah, HIMAMA menjadi Organisasi Himpunan Jurusan yang memiliki visi yang berasaskan islami.

Dalam HIMAMA, keanggotaan dibagi menjadi 2 yaitu anggota Umum dan Anggota Khusus, anggota umum yaitu anggota non-Khusus yang merupakan seluruh mahasiswa prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas muhammdiyah Yogyakarta, sedangkan anggota khusus merupakan anggota HIMAMA yang melakukan kepengurusan terhadap internal HIMAMA, adapun untuk anggota Khusus telah melalui serangkaian pemilihan dan penyeleksian yang dilakukan, serta pelatihan yang menjadi dasar anggota dalam melakukan kepengurusan.

HIMAMA memiliki 6 divisi didalamnya yaitu: *Intelectual and Aspiration Division (IAM)*, *Information and Communication Networking (IACN)*, *Human Capital Management and Development (HCMD)*, *Sport and Arts (SPORTA)*, *Islamic Relegion Division (IRON)*, dan Badan Pengurus Harian (BPH).

Adapun Profil struktur Organisasi HIMAMA dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. 1

Daftar Nama Pengurus Struktural HIMAMA FEB-UMY

Jabatan	Nama
<i>General Manager</i>	Faris Azhar Abdurrahman
<i>First General Secretary</i>	Irfan Nur Taufik
<i>Second General Secretary</i>	Listiana Tri Hastuti
<i>Treasure</i>	Dewi amalia Yunitasari
<i>IAM Division Manager</i>	Alvin Marion Pramudito
<i>IAM Division Secretary</i>	Chintya Dewi Nurjanah
<i>IACN Division Manager</i>	Hendi Krisdianto
<i>IACN Division Secretary</i>	Annisa Ardiningrum
<i>HCMD Division Manager</i>	Hudzaifah Mubarak
<i>HCMD Division Secretary</i>	Nur Hamimah
<i>SPORTA Division Manager</i>	Rizky Ahmad Elsa
<i>SPORTA Division Secretary</i>	Ayu Frita Dwi J
<i>IRON Division Manager</i>	Ahmad Hanif Rizal Abidin
<i>IRON Division Secretary</i>	Melysa Desy Widyastuti

2. Visi dan Misi Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA)

1. Visi

Membentuk Mahasiswa Manajemen FEB UMY yang cerdas, tangkas, terampil, mandiri dan berakhlak islami.

2. Misi

- a) Menjaring, membentuk dan membina mahasiswa FEB UMY agar peka, tanggap, terampil, terhadap masalah ekonomi khususnya dibidang manajemen serta kewirausahaan serta mampu mengamalkan ilmunya bagi kesejahteraan masyarakat.
- b) Melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan organisasi.

b. Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi (HIMIE)

1. Profil Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi

Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi (HIMIE) merupakan salah satu Himpunan mahasiswa jurusan resmi yang menaungi seluruh mahasiswa Ilmu Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan diakui keberadaannya oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dengan kedudukan dibawah naungan program studi Ilmu Ekonomi / Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB). HIMIE memiliki kesekretariatan yang beralamat di Gedung KH. Bagus Hadikusumo, E2, lantai 2, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

HIMIE memiliki 6 divisi didalamnya yaitu: Badan Pengurus Harian, Divisi Kajian dan Strategi (KASTRAG), divisi Sosial dan Agama (SOAG), Divisi Kewirausahaan, Divisi Pembangunan Sumber

Daya Manusia (PSDM), dan Divisi jaringan dan Komunikasi (JARKOMSI).

Adapun Profil struktur Organisasi HIMIE dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. 2
Daftar Nama Pengurus Struktural HIMIE FEB-UMY

Jabatan	Nama
Ketua	Akhyar Siddiq
Wakil Ketua	Amien Hafiffudin
Sekretaris 1	Navi'ah Khusniati
Sekretaris 2	Hilda Rizqitawati
Bendahara 1	Yuniar Larasati
Bendahara 2	Karina Aurora
Kepala Divisi Kajian dan Strategi	Sitti Alisya Masrura
Sekretaris Divisi Kajian dan Strategi	Zakiya Faza Royani
Bendahara Divisi Kajian dan Strategi	Rifka Putri Parasari
Kepala Divisi Sosial dan agama	Yuni Salma Hentihu
Sekretaris Divisi Sosial dan Agama	Hamiyah Al-Islam
Bendahara Divisi Sosial dan Agama	Riska Wulan Nawang Sari
Kepala Divisi Pembangunan Sumber daya manusia	Fahmi Zulfikar
Sekretaris Divisi Pembangunan Sumber Daya Manusia	Ratna Kuswandari
Bendahara Divisi Pembangunan Sumber Daya Manusia	Yunda Pramesti
Kepala Divisi Kewirausahaan	Riki Ibrahim
Sekretaris Divisi Kewirausahaan	Mei Rilliana Saputri
Bendahara Divisi Kewirausahaan	Dewi Utari Safitriani
Jabatan	Nama
Kepala Divisi Jaringan dan Komunikasi	M. Irvan Yazid A. Pasaribu
Sekretaris Divisi Jaringan dan Komunikasi	Densa Amilia Ardyahsari

Bendahara Divisi Jaringan dan Komunikasi	Rahma Aprilia W
--	-----------------

2. Visi dan Misi Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMIE)

a. Visi

Membentuk insan akademi yang beriman, bertakwa kepada Allah SWT, berwawasan luas, berintelektual progresif, memiliki integritas, berkepribadian serta berkepedulian sosial.

b. Misi

- a) Sarana penyerapan, pengkajian, penyaluran aspirasi mahasiswa.
- b) Pembangunan yang bersinergi dengan birokrasi di lingkungan kampus.
- c) Sosialisasi nilai keislaman dan ilmu pengetahuan dengan berorientasi bagi pengorganisasian dan pemberdayaan mahasiswa.
- d) Membangun hubungan dengan lembaga-lembaga di FEB-UMY dan umum.

c. Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMA)

1. Sejarah Himpunan Mahasiswa Akuntansi

Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMA) merupakan salah satu Himpunan mahasiswa jurusan resmi dan diakui keberadaannya oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dengan kedudukan dibawah naungan program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(FEB). HIMA memiliki kesekretariatan yang beralamat di Gedung KH. Bagus Hadikusumo, E3, lanatai 2, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

HIMA pertama kali didirikan pada tahun 1993. Hingga saat ini HIMA telah menjadi wadah bagi masyarakat Akuntansi FEB-UMY dalam berkembang, belajar dan saling bertukar informasi.

HIMA memiliki 6 departemen didalamnya yaitu: Departemen Jaringan Komunikasi dan Informasi (JARKOMSI), Departemen Pengembangan Potensi Mahasiswa (DPPM), Departemen Penelitian dan Pengembangan (LITBANG), Departemen Sosial dan Kerohanian (DEPSOSNI), Departemen Kewirausahaan, dan Badan Pengurus Harian (BPH).

Adapun Profil struktur Organisasi HIMA dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. 3

Daftar nama pengurus struktural HIMA FEB-UMY

Jabatan	Nama
Ketua	Fauzan Fuadi
Wakil Ketua	Rizqi Atariansyah
Sekretaris Umum	Sri Fadilah
Jabatan	Nama
Bendahara Umum	Lisdi Valentin Pratama
Kepala Departemen Jaringan Komunikasi dan Informasi	Said Muhammad Fadhil
Sekretaris Departemen Jaringan	Galuh Septika Wuri

Komunikasi dan Informasi	
Kepala Departemen Pengembangan Potensi Mahasiswa	Achmad Najmul Huda Kaisupy
Sekretaris Departemen Pengembangan Potensi Mahasiswa	Lia Mega Anggraeni
Kepala Departemen Penelitian dan Pengembangan	Fahjar
Sekretaris Departemen Penelitian dan Pengembangan	Titis Ayu Wardhani
Kepala Departemen Sosial dan Kerohanian	Rama Aditiya Sardani
Sekretaris Departemen Sosial dan Kerohanian	Irma Rahmawati
Kepala Departemen Kewirausahaan	Doni Indo
Sekretaris Departemen Kewirausahaan	Citra Ardawiyah

3. Visi dan Misi Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMA)

3. Visi

Terwujudnya Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi yang berkompeten, baik secara akademik maupun non-akademik dan mampu bersaing dengan jurusan lain, baik dalam lingkungan FEB maupun diluar FEB Lain.

4. Misi

- a) Menerapkan budaya demokrasi dalam berorganisasi yang dilandaskan pada prinsip kebenaran dan keadilan.
- b) Menjaga Solidaritas yang baik dilingkungan FEB dan Khususnya Akuntansi
- c) Menjaga sikap disiplin, Profesionalisme, semangat kebersamaan, dan kekeluargaan

2. Subyek Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian yang menggunakan jenis data primer atau data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari responden secara langsung dilapangan. Dengan dukungan instrument berupa Kuesioner, peneliti mengumpulkan data dari responden sejumlah 81 responden yang berasal dari 3 Himpunan Mahasiswa Jurusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Adapun mekanisme penyebaran instrument oleh peneliti dilakukan secara online, dengan dukungan dari teknologi informasi berupa aplikasi online *Google Form* peneliti menyusun pertanyaan kuesioner yang telah ditetapkan sebelumnya, dan menyebarkannya melalui grup yang ada pada Sosial Media ketiga Himpunan Mahasiswa Jurusan.

Sebelum melakukan penyebaran alat instrument, peneliti sebelumnya telah memohon izin kepada pihak yang bersangkutan, terutama Ketua Setiap Himpunan Mahasiswa Jurusan untuk mendapatkan persetujuan mengenai penyebaran alat instrument didalam lingkungan organisasi mereka.

Waktu dalam penyebaran kuesioner ini membutuhkan waktu 1 bulan yang terhitung sejak tanggal 14 Desember 2018 dan ditutup pada tanggal 14 Januari 2018 dengan hasil penyebaran sebagai berikut .

Tabel 4. 4
Data Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang ditargetkan	81
Kuesioner yang diolah	47
Persentase Kuesioner yang kembali	58 %

Berdasarkan data dari table 4.1, jumlah respon yang didapatkan oleh peneliti berjumlah 47 dari 81 target respon yang ditetapkan oleh peneliti sehingga penelitian ini hanya mendapatkan respon hanya separuh dari jumlah Kuesioner yang ditargetkan, hal ini merupakan salah satu kelemahan dari penggunaan kuesioner online sebab peneliti tidak bertemu secara langsung dengan para responden, informasi yang tumpang tindih dengan informasi lainnya yang ada di lingkungan komunikasi responden, atau bahkan informasi yang tak sampai merupakan faktor dari minimnya respon yang kembali.

Responden 3 Himpunan Mahasiswa jurusan yang telah peneliti tetapkan sebelumnya memiliki variasi jumlah respon yang berbeda pula, bahkan ada 1 diantaranya tidak merespon 1 pun, hal itu dibuktikan melalui table dibawah ini.

Tabel 4. 5
Data Jumlah Respon Kuesioner

HMJ	Jumlah Responden	Persentase Responden
HIMAMA	45	96%
HIMA	2	4%
HIMIE	0	0%

Table diatas menunjukkan bahwa persentase responden terendah berasal dari Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi, dan Respon terbanyak berasal dari Himpunan Mahasiswa Menejemen, perbandingan ini dirasa terjadi sebab adanya perbedaan intensitas pertemuan antara peneliti dengan masing-masing Himpunan Mahasiswa Jurusan, serta sikap yang kurang berkenan dalam merespon kuesioner membuat minimnya respon terhadap kuesioner semakin besar.

A. Deskripsi Karakter Responden

Penyebaran Instrument pada 3 Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dilakukan oleh peneliti selama 1 bulan lamanya terhitung mulai tanggal 14 Desember 2018 - 14 Januari 2019. Mekanisme penyebaran dilakukan melalui media online, dimana instrument telah peneliti siapkan agar dapat diakses secara mudah dan cepat , serta penelti telah menemui ketua dari masing-masing Himpunan guna memohon izin untuk melakukan penyebaran dilingkungan organisasi.

Adapun mengenai syarat atau ketentuan responden yang diharapkan oleh peneliti dalam mengisi instrument yang disebar ialah responden yang telah mengikuti semua kegiatan organisasi minimal selama 1 tahun kepengurusan. Responden diklasifikasikan berdasarkan beberapa karakteristik yang meliputi jenis kelamin, Lama Kepengurusan dan Asal Himpunan. Hasil data klasifikasi karakteristik responden peneliti paparkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. 6
Data Karakteristik Responden

Klasifikasi	Keterangan	Total Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	19	40%
	Perempuan	28	60%
	Jumlah	47	100%
Lama Kepengurusan	>1 Tahun Kepengurusan	47	100%
	<1 Tahun Kepengurusan	0	0%
	Jumlah	47	100%
Asal Himpunan	HIMAMA	45	96%
	HIMA	2	4%
	HIMIE	0	0%
	Jumlah	47	100%

Pada tabel diatas menjelaskan karakteristik responden yang ada di lapangan sebenarnya, pada karakteristik jenis kelamin responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau 40% dari total responden,

jumlah ini lebih sedikit dibanding dengan responden perempuan yang mencapai angka 29 orang atau 60% dari total responden, sehingga jumlah responden perempuan lebih banyak dibanding responden laki-laki, hal ini peneliti rasa sebab adanya kepekaan perasan antara kedua jenis kelamin, dimana perempuan lebih memiliki perasaan dalam melakukan semua tugas dibanding laki-laki, serta adanya perbedaan tingkat kepedulian antara perempuan dan laki-laki.

Pada karakteristik lama kepengurusan, semua responden merupakan responden memiliki lama partisipasi dalam kepengurusan masing-masing, telah lebih dari 1 tahun kepengurusan, hal ini merupakan hasil dari kriteria yang diberikan oleh peneliti yaitu telah berpartisipasi untuk mengikuti semua kegiatan organisasi minimal 1 tahun kepengurusan, selain itu hal ini akan memperkuat pemahaman dan pengenalan responden terhadap lingkungan organisasi yang mereka ada dalam lingkungannya masing-masing.

Karakteristik Asal Himpunan menjelaskan dari 3 Himpunan Mahasiswa Jurusan yang ada hanya 2 Himpunan mahasiswa jurusan saja yang merespon instrument yang peneliti sebar dengan perolehan hasil HIMAMA sebesar 45 orang dan HIMA Sebesar 2 orang, sedangkan untuk HIMIE tidak ada respon satu pun yang diberikan oleh responden dari Himpunan tersebut, hal ini terjadi sebab adanya perbedaan intensitas peremuan dan komunikasi diantara masing-masing Himpunan dengan peneliti, serta adanya kemungkinan informasi yang tertahan atau

terhambat, serta teretutupnya informasi instrument dengan informasi pada masing-masing lingkungan himpunan yang mengakibatkan informasi instrument tidak direspon oleh himpunan yang bersangkutan, semntara dengan himpunan yang merespon begitu banyak sebab adanya hubungan yang dekat anantara peneliti dengan himpunan, serta intensitas komunikasi langsung yang terjadi cukup besar.

A. Uji Kualitas Instrument

1. Uji Validitas Instrument

Uji validitas Instrument merupakan pengujian yang dilakukan untuk membuktikan dan memastikan instrumen yang digunakan dalam peneltiian dapat dikembangkan dan sesuai dengan variable yang digunakan oleh peneliti.

Dalam pengujian ini instrument akan di uji menggunakan uji Korelais *Bivariate* dan instrument akan dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria yang telah ditentukan, yaitu apabila item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (Skor Total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut memiliki validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memnuhi syarat adalah Jika $r=0,3$ jadi apabila korelasi antar butir dengasn skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dapat dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 7

Tabel Validitas Instrument

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Keterangan
Leader Member Exchange		
Saya sangat terkesan dengan pengetahuan atasan saya mengenai pekerjaannya.	0.689	Valid
Saya mengagumi keahlian profesional atasan saya.	0.744	Valid
Saya menghormati pengetahuan atasan saya dan kompetensinya dalam pekerjaan.	0.518	Valid
Atasan saya akan membela saya jika ada yang “Menyerang” saya.	0.606	Valid
Atasan saya mempertahankan (Membela) pekerjaan saya, terhadap seorang yang lebih tinggi meskipun atasan saya kurang mempunyai pengetahuan mengenai masalahnya.	0.640	Valid
Atasan saya akan membela saya terhadap pihak lain dalam organisasi jika saya membuat kesalahan dengan jujur.	0.401	Valid
Atasan saya mempunyai banyak selera humor.	0.540	Valid
Atasan saya termasuk orang yang akan disukai sebagai teman .	0.718	Valid
Saya bersedia untuk melakukan usaha ekstra melebihi dari yang diwajibkan untuk memenuhi tujuan kerja yang diinginkan atasan saya.	0.625	Valid
Saya tidak berkeberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya.	0.737	Valid
Saya bersedia bekerja untuk atasan saya melebihi apa yang diminta dalam uraian pekerjaan saya.	0.645	Valid
Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Keterangan
Konflik Peran		
Saya melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan saya dalam menyelesaikan	0.348	Valid

penugasan?		
Saya perlu melanggar peraturan atau kebijakan untuk bisa melaksanakan suatu penugasan?	0.520	Valid
Saya menerima penugasan dari dua atau lebih atasan.	0.320	Valid
Saya menerima penugasan lebih dari 1 atasan.	0.449	Valid
Saya melakukan penugasan yang Mungkin ditolak oleh orang lain sebab pengetahuan yang tak memadai tentang pekerjaan yang dilakukan.	0.471	Valid
Saya melakukan pekerjaan yang sebenarnya menurut saya tidak perlu.	0.473	Valid
Dalam menjalankan aktivitas, saya bekerja dengan dua tim kerja atau lebih dengan cara kerja yang berbeda-beda.	0.300	Valid
Saya menerima penugasan tanpa didukung sumberdaya manusia yang memadai? Misalnya anggota yang kurang Kompeten/ sulit bekerja sama.	0.563	Valid
Saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang mencukupi misalnya peralatan elektronik, Transportasi, dll untuk melaksanakan tugas.	0.433	Valid
Stres		
Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai .	0.427	Valid
Pekerjaan yang saya hadapi melebihi jumlah waktu kerja mahasiswa pada umumnya, sehingga membuat saya frustrasi .	0.519	Valid
Wewenang atau tanggung jawab yang tidak dijelaskan dengan baik, membuat	0.833	Valid
Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Keterangan
saya merasa tertekan .		
Konflik antara pimpinan dan anggota sering terjadi, akan tetapi dapat diselesaikan dengan baik .	0.249	Tidak Valid

Situasi atau keadaan pekerjaan yang tidak sehat menyebabkan hubungan antara saya dan anggota lain menjadi tidak baik.	0.634	Valid
Peralatan kerja seperti Printer, Komputer, dll yang kurang memadai dapat menghambat kerja saya, sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	0.640	Valid
Balas jasa yang berupa Apresiasi terlalu rendah menyebabkan saya kurang termotivasi, sehingga saya dan banyak Anggota lain yang mengeluh .	0.704	Valid
Penilaiann atasan terhadap anggota menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan organisasi.	0.723	Valid
Saya diperlakukan dengan tidak adil oleh atasan, sehingga saya merasa tidak nyaman dalam bekerja.	0.654	Valid
Kinerja		
Kualitas kerja saya baik, karena selalu dibekali pelatihan internal organisasi secara berkesinambungan.	0.617	Valid
Kualitas kerja saya sangat baik, sehingga saya dapat dipercaya oleh atasan saya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.	0.428	Valid
Kreatifitas saya menunjang dalam menyelesaikan tugas organisasi yang diberikan kepada saya saya, sehingga dapat memotivasi anggota lain.	0.699	Valid
Saya selalu disiplin datang dan pulang tepat waktu dalam menghadiri kegiatan organisasi , sehingga saya tidak pernah dikenai sanksi.	0.522	Valid
Saya tidak pernah berbohong didalam menyelesaikan tugas organisasi saya,	0.529	Valid
Item Pertanyaan	Nilai Korelasi	Keterangan
sehingga atasan saya selalu percaya terhadap hasil pekerjaan saya.		
Tugas organisasi yang diberikan oleh atasan kepada saya selalu saya kerjakan dengan baik, maka setiap tugas organisasi dapat diselesaikan dengan tepat.	0.470	Valid

Loyalitas saya terhadap organisasi dapat saya pertanggungjawabkan dengan baik, karena setiap inbtruksi atasan selalu saya kerjakan.	0.871	Valid
Atasan saya selalu memperlakukan anggota dengan baik sehingga anggota termotivasi dalam menyelesaikan tugas organisasi.	0.795	Valid
Apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada anggota organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan.	0.754	Valid
Lingkungan organisasi yang baik menunjang pekerjaan saya, sehingga tugas organisasi yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan tepat waktu.	0.809	Valid
Apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada anggota sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh anggota	0.734	Valid

Sumber : *Lampiran Validitas Data*

2. Uji Reliabilitas Instrument

Untuk menguji apakah instrument memiliki konsistensi yang baik dalam pengumpulan data maka peneliti akan menguji instrument menggunakan alat analisis SPSS untuk menganalisis seberapa reliable kah instrument yang digunakan, dengan menguji menggunakan alat uji SPSS, dalam alat uji instrument SPSS terdapat sebuah fasilitas yang dimana peneliti dapat gunakan untuk memastikan apakah isntrumen reliable atau tidak.

Dengan menguji instrument menggunakan uji statistic Cronbach Alpha , maka instrument dapat di uji dengan criteria, apabila hasil uji variable memberikan nila *croncbach alpha*>0,60 maka variable akan dinyatakan Reliable. (Sekaran, 2001)

Tabel 4. 8

Tabel Reliabilitas Instrument

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
LMX	0.755	Reliabel
Konflik Peran	0.688	Reliabel
Stres	0.762	Reliabel
Kinerja	0.762	Reliabel

Sumber : *Lampiran Reliabilitas Data*

Berdasarkan data dari table diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variable dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0.60, sehingga semua variable dapat dinilai reliabel dan dapat diteruskan untuk dilakukannya penelitian.

3. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan sebuah analisis hasil pengumpulan data dari responden, yang bertujuan untuk mengetahui kondisi sebuah variable sehingga data yang dikumpulkan memiliki arti dan makna. Data yang telah dikumpulkan secara langsung dari responden disusun sedemikian rupa agar data memiliki keteraturan dan mudah dipahami. Adapun pendeskripsian data dilakukan dengan melihat nilai *Minimum*, *Maximum*, *Standard Deviation* , dan *Mean* dari setiap butir item yang dikumpulkan.

Adapun untuk menilai seberapa tinggikah variabel yang terjadi dilapangan peneliti membutuhkan suatu kriteria yang dapat digunakan untuk menyatakan tinggi rendahnya variabel tersebut. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ditentukan melalui tahap perumusan, adapun perumusan tersebut sebagai berikut :

$$i = \frac{Range}{Kategori} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perumusan diatas makas peneliti mendapati kategori penilaian responden meliputi :

Tabel 4. 9
Kategori Responden

Interval	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat tinggi

a. *Leader Member Exchange*

Tabel 4. 10
Tabel Statistik Deskriptif

<i>Statistic Descriptive</i>					
Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Saya sangat terkesan dengan pengetahuan atasan saya mengenai pekerjaannya.	47	1	5	3,81	0,92
Saya mengagumi keahlian profesional atasan saya.	47	2	5	3,94	0,93
Saya menghormati pengetahuan atasan saya dan kompetensinya dalam pekerjaan.	47	3	5	4,30	0,62
Atasan saya akan membela saya jika ada yang “Menyerang” saya.	47	1	5	3,62	0,95
Atasan saya mempertahankan (Membela) pekerjaan saya, terhadap seorang yang lebih tinggi meskipun atasan saya kurang mempunyai pengetahuan mengenai masalahnya.	47	1	5	3,34	0,94
Atasan saya akan membela saya terhadap pihak lain dalam organisasi jika saya membuat kesalahan dengan jujur.	47	2	5	3,68	0,66
Atasan saya mempunyai banyak selera humor.	47	1	5	3,74	1,07
Atasan saya termasuk orang yang akan disukai sebagai teman .	47	1	5	3,91	0,95
<i>Statistic Descriptive</i>					
Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Saya bersedia untuk melakukan usaha ekstra melebihi dari yang diwajibkan untuk memenuhi tujuan kerja yang diinginkan atasan saya.	47	2	5	3,72	0,74

Saya tidak berkeberatan bekerja dengan sangat keras untuk atasan saya.	47	2	5	3,51	0,91
Saya bersedia bekerja untuk atasan saya melebihi apa yang diminta dalam uraian pekerjaan saya.	47	2	5	3,45	0,83
Rata-Rata	47			3,73	

Sumber : *Lampiran*

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden memberikan penilaian terhadap variable LMX. Variabel LMX menunjukkan angka rata-rata sebesar 3,73, hal ini menunjukkan bahwa LMX yang terjadi pada subyek dilapangan tergolong cukup tinggi. Adapun skor terendah yaitu berada pada item yang berbunyi atasan akan melakukan pembelaan terhadap pekerjaan anggota dari orang lain yang memilii kedudukan yang lebih tinggi walupun atasan tersebut kurang memilikin pengetahuan akan permasalahannya dengan skor item sebesar 3.34 , dan skor item tertinggi berada pada item yang berbunyi anggota sangat menghormati pengetahuan dan kompetensi atasan dalam berorganisasi dengan skor sebesar 4.30.

b. Konflik Peran

Tabel 4. 11
Tabel Statistik Deskriptif

<i>Statistic Descriptive</i>

Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Saya melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan saya dalam menyelesaikan penugasan?	47	2	5	3,55	0,75
Saya perlu melanggar peraturan atau kebijakan untuk bisa melaksanakan suatu penugasan?	47	1	5	2,55	1,00
Saya menerima penugasan dari dua atau lebih atasan.	47	1	4	3,09	0,78
Saya menerima penugasan lebih dari 1 atasan.	47	1	4	3,15	0,81
Saya melakukan penugasan yang Mungkin ditolak oleh orang lain sebab pengetahuan yang tak memadai tentang pekerjaan yang dilakukan.	47	1	5	3,38	0,95
Saya melakukan pekerjaan yang sebenarnya menurut saya tidak perlu.	47	1	5	2,89	0,94
Dalam menjalankan aktivitas, saya bekerja dengan dua tim kerja atau lebih dengan cara kerja yang berbeda-beda.	47	1	5	3,68	0,96
<i>Statistic Descriptive</i>					
Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Saya menerima penugasan tanpa didukung sumberdaya manusia yang memadai? Misalnya anggota yang kurang Kompeten/ sulit bekerja sama.	47	1	5	3,23	1,24
Saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang	47	1	5	3,15	1,23

mencukupi misalnya peralatan elektronik, Transportasi, dll untuk melaksanakan tugas.					
Rata-Rata	47			2,96	

Sumber : *Lampiran*

Dari data diatas diketahui bahwa responden memberikan penilaian terhadap variable Konflik Peran. Variabel Konflik Peran menunjukkan angka rata-rata sebesar 2,96, jika merujuk pada tabel interval maka konflik peran yang terjadi pada subyek dilapangan terbilang sedang. Adapun skor terendah yaitu berada pada item yang berbunyi anggota akan melakukan pelanggaran terhadap suatu aturan untuk mengerjakan sebuah tugas dengan skor item sebesar 2,55 , dan skor item tertinggi berada pada item yang berbunyi anggota merasa melakukan pekerjaan yang dirasa tidak perlu dengan skor sebesar 3.89.

c. Stres

Tabel 4. 12
Tabel Statistik Deskriptif

<i>Statistic Descriptive</i>					
Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Beban kerja yang dihadapi melebihi	47	2	5	3,34	0,79

kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai .					
Pekerjaan yang saya hadapi melebihi jumlah waktu kerja mahasiswa pada umumnya, sehingga membuat saya frustrasi .	47	1	5	3,02	0,97
Wewenang atau tanggung jawab yang tidak dijelaskan dengan baik, membuat saya merasa tertekan .	47	1	5	3,28	1,10
Konflik antara pimpinan dan anggota sering terjadi, akan tetapi dapat diselesaikan dengan baik .	47	1	5	3,28	0,99
Situasi atau keadaan pekerjaan yang tidak sehat menyebabkan hubungan antara saya dan anggota lain menjadi tidak baik.	47	1	5	2,89	0,99
Peralatan kerja seperti Printer, Komputer, dll yang kurang memadai dapat menghambat kerja saya, sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	47	1	5	2,94	1,04
Balas jasa yang berupa Apresiasi	47	2	5	3,00	0,75
<i>Statistic Descriptive</i>					
Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
terlalu rendah menyebabkan saya kurang termotivasi, sehingga saya dan banyak Anggota lain yang mengeluh .					
Penilaiann atasan terhadap anggota menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan organisasi.	47	1	5	2,55	1,12
Rata-Rata	47			3,06	

Sumber : *Lampiran*

Dari data diatas diketahui bahwa responden memberikan penilaian terhadap variable Stres. Variabel Stres menunjukkan angka rata-rata sebesar 3,06, hal ini menunjukkan bahwa stress yang terjadi pada subyek dilapangan sedang, dengan skor terendah yaitu berada pada item yang berbunyi anggota tidak diperlakukan dengan baik oleh atasan sehingga anggota merasa tidak nyaman untuk bekerja dengan skor sebesar 2.55 , dan skor item tertinggi berada pada item yang berbunyi Beban kerja yang dihadapi Anggota melebihi kemampuan kerja anggota, sedangkan pekerjaan tersebut harus cepat selesai dengan skor sebesar 3.89.

d. Kinerja

Tabel 4. 13

Tabel Statistik Deskriptif

<i>Statistic Descriptive</i>					
Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kualitas kerja saya baik, karena selalu dibekali pelatihan internal organisasi secara berkesinambungan.	47	2	5	3,53	0,75
Kualitas kerja saya sangat baik, sehingga saya dapat dipercaya	47	2	5	3,72	0,74

oleh atasan saya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.					
Kreatifitas saya menunjang dalam menyelesaikan tugas organisasi yang diberikan kepada saya, sehingga dapat memotivasi anggota lain.	47	2	5	3,53	0,65
Saya selalu disiplin datang dan pulang tepat waktu dalam menghadiri kegiatan organisasi, sehingga saya tidak pernah dikenai sanksi.	47	1	5	3,34	0,89
Saya tidak pernah berbohong didalam menyelesaikan tugas organisasi saya, sehingga atasan saya selalu percaya terhadap hasil pekerjaan saya.	47	1	5	3,79	0,78
Tugas organisasi yang diberikan oleh atasan kepada saya selalu saya kerjakan dengan baik, maka setiap tugas organisasi dapat diselesaikan dengan tepat.	47	3	5	3,79	0,59
Loyalitas saya terhadap organisasi dapat saya pertanggungjawabkan dengan baik, karena setiap inbtruksi atasan selalu saya kerjakan.	47	1	5	3,87	0,92
Atasan saya selalu memperlakukan anggota dengan baik sehingga anggota termotivasi dalam menyelesaikan tugas organisasi.	47	1	5	3,77	0,87
<i>Statistic Descriptive</i>					
Item	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada anggota organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan.	47	1	5	3,53	0,95
Lingkungan organisasi yang baik menunjang pekerjaan saya, sehingga tugas organisasi yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan tepat waktu.	47	1	5	3,72	0,95
Apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada anggota sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh anggota	47	1	5	3,64	0,99

Rata-Rata	47			3,65	
-----------	----	--	--	------	--

Sumber : *Lampiran*

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden memberikan penilaian terhadap variable Kinerja. Variabel Kinerja menunjukkan angka rata-rata sebesar 3,65, hal ini menunjukkan bahwa kinerja suyek dilapangan dapat dikatakan tinggi. adapun skor terendah yaitu berada pada item yang berbunyi Anggota selalu disiplin datang dan pulang tepat waktu dalam menghadiri setiap kegiatan organisasi, sehingga anggota tidak pernah dikenai sanksi dengan skor item sebesar 3.34 , dan skor item tertinggi berada pada item yang berbunyi Loyalitas Anggota terhadap organisasi dapat di pertanggungjawabkan dengan baik, karena setiap instruksi atasan selalu anggota kerjakan. dengan skor sebesar 3.87.

B. Uji Asumsi Klasik Tahap 1

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2011).

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinieritas

Colinierity Statistic		
Variabel	Tolerance	VIF
LMX	0,995	1,005
Konflik Peran	0,995	1,005

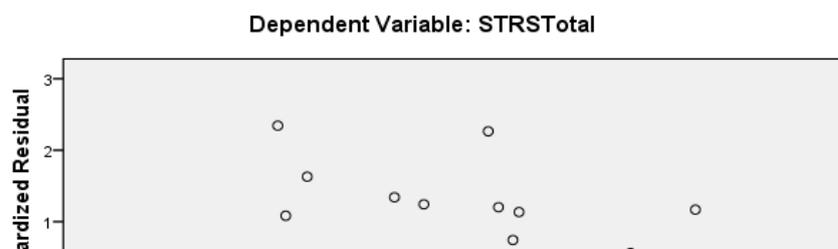
Dependent Variable : Stres

Berdasarkan data dari table 4.14 , hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa variable X1 (LMX) dan X2 (Konflik Peran) tidak memiliki Multikolinieritas, hal ini dibuktikan dari besar angka *Tolerance* masing-masing variable yang $>0,10$ atau angka VIF yang menunjukkan $<10,00$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable independen penelitian ini tidak menunjukkan adanya Multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik, apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Scatterplot



Gambar 4. 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

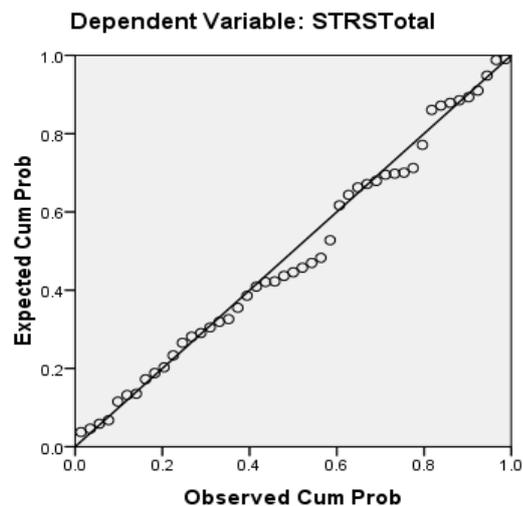
Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan grafik Scatterplot terlihat bahwa penyebaran titik tersebar secara acak di atas dan dibawah angka 0 pada arah garis Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi penelitian, hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja berdasarkan pada variable yang telah dimasukkan yaitu, LMX dan Konflik Peran terhadap Stres.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah pengujian instrument yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variable independent atau variable dependent, atau bahkan mungkin keduanya memiliki distrisbusi yang normal atau tidak. Pendistribusian dapat dikatakan normal apabila penyebaran data berada

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, namun apabila sebaliknya maka data dianggap tidak normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 2

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data diatas terlihat bahwa penyebaran mengalami penyebaran yang tidak jauh dari arah garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian dapat dinyatakan normal.

Selain itu normalitas model regresi penelitian juga dapat dideteksi dengan cara menganalisis residual menggunakan analisis kolmogorov-smirnov, dengan kriteria yaitu nilai signifikansi $>0,05$.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.75440780
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.632
Asymp. Sig. (2-tailed)		.820
a. Test distribution is Normal.		

Gambar 4.3
Hasil Uji Kolmogorov-Semirnov

Berdasarkan hasil uji Kormogorov-semirnov terlihat bahwa hasil signifikansi menunjukkan angka 0,820, hal ini membuktikan bahwa model regresi dapat dinyatakan normal sebab jumlah angka signifikansi sebesar $0,820 > 0,05$, yang berarti data berdistribusi normal.

C. Uji Asumsi Klasik Tahap 2

1. Uji Multikolinieritas

Pada uji asumsi klasik tahap 2 peneliti kembali melakukan pengujian Multikolinieritas pada variabel dalam penelitian, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah uji asumsi klasik tetap memiliki nilai yang sama dengan pengujian asumsi klasik sebelumnya. Nilai yang

umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas masih sama yaitu Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2011).

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinieritas

Colinierity Statistic		
Variabel	Tolerance	VIF
LMX	0,970	1,031
Konflik Peran	0,871	1,147
Stres	0,862	1,160

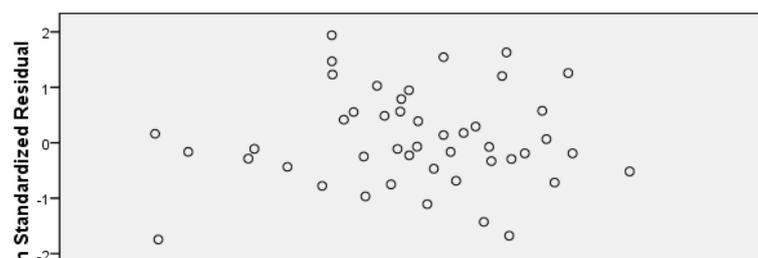
Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan data dari table 4.15 , hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa variable X1 (LMX), X2 (Konflik Peran), dan X3 (Stres) tidak memiliki Multikolinieritas, hal ini dibuktikan dari besar angka Tolerance masing-masing variable yang $>0,10$ atau angka VIF yang menunjukkan $<10,00$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian asumsi klasik tahap kedua penelitian ini masih sama seperti pengujian asumsi klasik tahap sebelumnya yaitu tidak memiliki Multikolinieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KNJTotal



Gambar 4. 4

Hasil Uji Heterokedastisitas

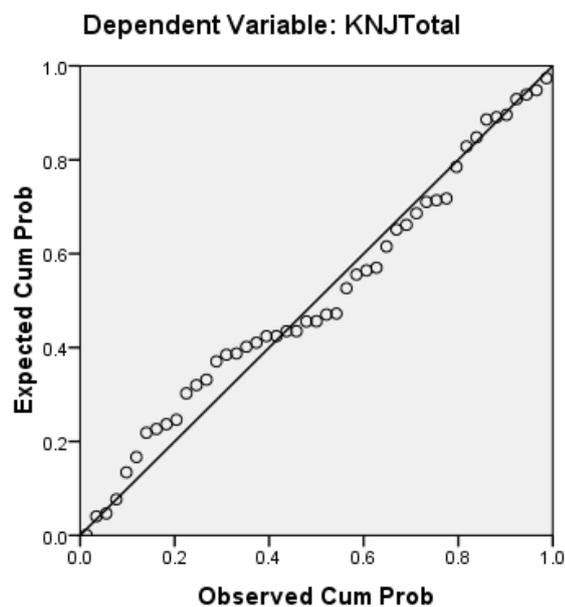
Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas pada tahap kedua menggunakan grafik Scatterplot terlihat bahwa penyebaran titik tersebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada arah garis Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi penelitian, hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja berdasarkan pada variable yang telah dimasukan yaitu, LMX, Konflik Peran, dan Stres terhadap kinerja, serta hasil menunjukan bahawa hasil pengujian masih sama dengan tahap sebelumnya.

3. Uji Normalitas

Pada tahap kedua normalitas data tetap dilakuakn pengujian , hal ini bertujuan untuk mengukur apakah data tetap normal atau tidak setelah adanya pengujian pada tahap kedua kali. Adapun kriteria Pendistribusian dapat dikatakan normal masih sama yaitu apabila penyebaran data berada

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, namun apabila sebaliknya maka data dianggap tidak normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.5

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas tahap 2 data diatas terlihat bahwa penyebaran mengalami penyebaran yang tidak jauh dari arah garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian masih sama dan dapat dinyatakan normal.

Selain itu normalitas model regresi penelitian juga dapat dideteksi dengan cara menganalisis residual menggunakan analisis kolmogorov-smirnov, dengan kriteria yaitu nilai signifikansi $>0,05$.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.12715745
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.082
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.615
Asymp. Sig. (2-tailed)		.844
a. Test distribution is Normal.		

Gambar 4. 6
Hasil Uji Kolmogorov-Semirnov

Berdasarkan hasil uji Kormogorov-semirnov terlihat bahwa hasil signifikansi menunjukkan angka 0,844, hal ini membuktikan bahwa model regresi dapat dinyatakan normal sebab jumlah angka signifikansi sebesar $0,844 > 0,05$, yang berarti data masih sama seperti pengujian sebelumnya yaitu berdistribusi normal.

F. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

1. Regresi Linier Berganda Tahap 1

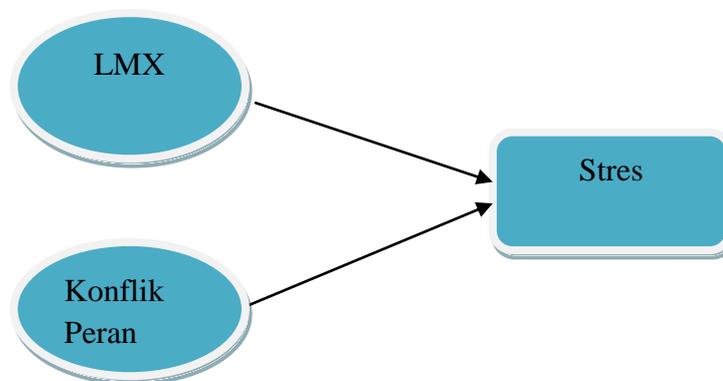
Tabel 4. 16
Hasil Analisis Hipotesis

Model	Standarized	t.	Sig.

	Coefficient		
	Beta		
(Constant)		2.283	.027
<i>Leader Member Exchange</i>	-.150	-1.069	.291
Konflik Peran	.350	2.495	.016

Dependent Variable : Stres

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tahap pertama, yaitu dengan melakukan regresi linier Berganda pada variable LMX dan Konflik Peran terhadap Stres digambarkan dalam diagram alur sebagai berikut:



Gambar 4. 7

Diagram Alur Uji Hipotesis Tahap 1

Berdasarkan hasil pengujian nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk LMX sebesar -0.150 dan nilai signifikansi sebesar 0,291 >0,05 (*P Value*) yang berarti H1 ditolak atau hipotesis menyatakan bahwa tidak ada pengaruh hubungan antara variabel X terhadap variabel Y. Nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk LMX adalah -0.150 merupakan nilai *path* .

Sedangkan pada hasil pengujian hipotesis pada variable Konflik Peran terhadap Stres, *standardized coefficient (beta)* untuk Konflik Peran sebesar 0.350 dan nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05 (*P Value*) yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara Konflik Peran dengan Stres diterima. Nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk Konflik Peran adalah 0.350 merupakan nilai *path*.

2. Regres Linier Berganda Tahap 2

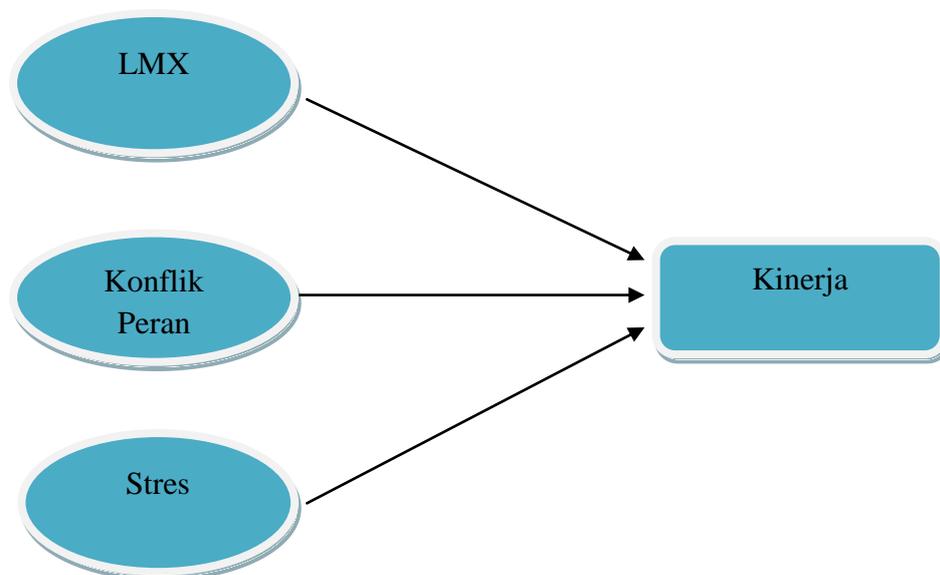
Tabel 4. 17
Hasil Analisis Hipotesis

Model	Standarized Coeficient	t.	Sig.
	Beta		
(Constant)		1.621	.112
<i>Leader Member</i>	.719	6.852	.000

<i>Exchange</i>			
Konflik Peran	.043	.385	.702
Stres	-.077	-.692	.493

Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tahap kedua, yaitu dengan melakukan regresi linier Berganda pada variable LMX, Konflik Peran, dan Stres terhadap Kinerja, pengujian digambarkan melalui diagram alur sebagai berikut:



Gambar 4. 8

Diagram Alur Uji Hipotesis Tahap 2

Berdasarkan hasil pengujian tersebut didapati Nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk LMX sebesar 0.719 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (*P Value*) yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *Leader Member Exchange* dengan Kinerja secara langsung diterima.

Sedangkan hasil pengujian hipotesis pada variable Konflik Peran terhadap Kinerja, didapati nilai *Standardized Coefficient (beta)* untuk Konflik Peran sebesar 0.043 dan nilai signifikansi sebesar $0,702 > 0,05$ (*P Value*) yang berarti hipotesis ditolak atau hipotesis menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara variable X terhadap variabel Y.

Sementara itu hasil pengujian hipotesis pada variable stres terhadap Kinerja, didapati hasil *Standardized Coefficient (beta)* untuk Stres sebesar -0.077 dan nilai signifikansi sebesar $0,493 > 0,05$ (*P Value*) yang berarti H1 ditolak atau hipotesis menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara Variabel X terhadap variabel Y.

3. Path Analysis (Analisis Jejak)

Path analysis bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan tidak langsung antara variable independen dengan variable dependen melalui variable intervening, dalam penelitian ini terdapat 2 pengujian variable, yaitu variable LMX terhadap Kinerja Secara tidak langsung, dan variable Konflik peran terhadap Kinerja Secara tidak langsung, Menurut Ghozali

(2011), untuk mengetahui pengaruh tidak langsungnya sebuah jalur dengan cara mengalikan koefisien tidak langsungnya. Dikatakan adanya pengaruh tidak langsung jika hasil perkalian nilai *Standardized Coefficient (beta)* tidak langsung lebih besar dibanding *Standardized Coefficient (beta)* pengaruh langsung.

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficient (beta)* dari hasil pengujian regresi didapati bahwa *Standardized Coefficient (beta)* LMX secara langsung sebesar 0,719 (P1), sedangkan *Standardized Coefficient (beta)* LMX secara tidak langsung didapati melalui perkalian antara *Standardized Coefficient* variabel Independent dan variabel Mediasi, adapun perhitungan tersebut sebagai berikut:

$$P2 = \textit{Standardized Coefficient (beta) LMX tidak langsung} \times \textit{Standardized Coefficient (beta) Stres}$$

$$P2 = 0,150 \times 0,077$$

$$P2 = 0,012$$

Berdasarkan hasil perkalian diatas didapati bahwa nilai *Standardized Coefficient* tidak langsung LMX sebesar 0,012 (P2) , dari perbandingan antara pengaruh langsung dan tidak langsung didapati bahwa $P1 > P2$, hal ini berarti pengaruh langsung LMX lebih besar dibanding dengan pengaruh tidak langsung LMX, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel stress tidak memediasi LMX terhadap Kinerja.

Sedangkan pada Variable Konflik Peran, didapati hasil *Standardized Coefficient (beta)* Konflik Peran secara langsung sebesar

0,043 (P3) ,sedangkan *Standardized Coefficient (beta)* Konflik Peran secara tidak langsung dilakukan perkalian yang sama seperti variabel sebelumnya yaitu menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$P4 = \text{Standardized Coefficient (beta) Konflik Peran tidak langsung} \times$

Standardized Coefficient (beta) Stres

$P4 = 0,350 \times 0,077$

$P4 = 0,027$

Berdasarkan perhitungan diatas didapati nilai untuk *Standardized Coefficient (Beta)* Konflik peran sebesar 0,027 (P4) ,dari perbandingan ini terlihat bahwa $P3 > P4$, Atau pengaruh langsung lebih besar dibanding dengan pengaruh tidak langsung, hal ini dapat disimpulkan bahwa stress tidak memediasi variabel Konflik Peran terhadap Kinerja.

Berdasarkan perhitungan perbandingan diatas didapati data sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Hasil Uji Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Hipotesis	Beta Lansung	Beta tidak Lansung	Keterangan
LMX terhadap Kinerja melalui Stres	0,719	0.012	Tidak Memediasi
Konflik Peran terhadap Kinerja melalui Stres	0.043	0.027	Tidak Memediasi

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, dinyatakan bahwa Leader Member Exchange tidak memiliki pengaruh negatif terhadap stress, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi yang lebih besar dibandingkan dengan nilai standar $p = 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian ini maka hipotesis yang menyatakan LMX berpengaruh negatif terhadap Stres ditolak.

Hal ini didukung dengan data yang berhasil dikumpulkan dilapangan, dimana didapatkan informasi yang telah peneliti simpulkan bahwa memang tidak ada hubungan negatif antara LMX terhadap stress, peneliti sebelumnya berasumsi bahwa dengan adanya LMX akan memberikan dampak negatif terhadap stress yang dialami oleh anggota, dengan semakin tingginya LMX akan menurunkan tingkat stress anggota, atau sebaliknya. Namun berdasarkan realita dilapangan, ternyata apa yang telah peneliti asumsikan tidak sesuai dengan dilapangan.

Fakta dilapangan menyatakan bahwa dengan tingginya LMX tidak selamanya menurunkan tingkat stress yang dialami oleh anggota, hal ini disebabkan oleh adanya kesengajaan para pimpinan untuk melakukan penciptaan ruang stress itu sendiri didalam organisasi, hal ini sengaja dilakukan oleh pimpinan dengan maksud dan tujuan tertentu.

Adapun tujuan tersebut adalah untuk membangkitkan, dan menyadarkan para anggota agar mencari dan menciptakan solusi dari setiap permasalahan yang ada, maksud dari kesengajaan ini ialah dengan

adanya dorongan permasalahan yang memiliki urgenitas tersendiri, dan keharusan bagi anggota untuk memecahkan masalah akan memacu dan melatih kemampuan setiap anggota dalam menyelesaikan permasalahan, sehingga apabila dimasa mendatang para anggota menghadapi masalah yang hampir sama atau menyerupai masalah tersebut dan menghambat kinerja para anggota, maka para anggota akan siap dan tahu hal apa saja yang harus mereka lakukan.

Walaupun LMX dinyatakan tidak memiliki pengaruh negatif terhadap stres namun, LMX dinyatakan memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian Hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai $p=0,05$ serta nilai *standardized coefficient* yang menunjukkan angka sebesar 0,719 atau 72%, yang berarti ada hubungan positif antara LMX terhadap Kinerja berorganisasi anggota.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto & Susanto, 2017; Putri & Nurul, 2012; dan Burton, Sablynsky, & Sekiguchi, 2008. yang menyatakan bahwa LMX memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, hal ini juga didukung berdasarkan data yang berhasil peneliti kumpulkan di lapangan, dimana sebagian besar responden menyatakan bahwa LMX atau hubungan yang baik antara para pemimpin dengan anggota akan meningkatkan kinerja mereka.

Asumsi ini diperkuat dengan fakta di lapangan yang menyebutkan bahwa para pemimpin bukanlah para pemimpin yang memiliki ambisi

atau bersikap diktator, namun pemimpin yang mereka kenal di lapangan adalah pemimpin yang senantiasa bekerja bersama, membimbing, dan mengarahkan mereka dengan baik, kejelasan arahan serta komunikasi secara pribadi oleh atasan terhadap anggota memicu kinerja anggota sebab diketahuinya kemana arah dan tujuan yang mereka inginkan, serta perlindungan yang diberikan oleh pemimpin, serta pemecahan masalah bersama yang dilakukan oleh pemimpin dan anggota semakin memperkuat hubungan antar atasan dan anggota.

selain dari hasil pengujian LMX terhadap kinerja yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara keduanya, pengujian hipotesis mengenai Konflik Peran terhadap Stres juga menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai $p=0,05$ dan nilai *Standardized Coefficient* yang menunjukkan angka hubungan sebesar 0,350 atau 35%. Hal ini dapat diartikan bahwa Konflik peran memiliki hubungan yang positif terhadap stres. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juwita & Arintika, 2018; Burhanuddin, Sjahrudin, Mahsyur, 2018; dan Wulandari & Dwiyaniti, 2014. Yang menyatakan bahwa Konflik peran Berpengaruh Positif terhadap Stres.

Asumsi ini juga diperkuat dengan adanya informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dilapangan dimana Konflik peran atau kondisi dimana seorang anggota harus memiliki lebih dari 1 tanggung jawab disaat yang bersamaan dan membutuhkan penanganan yang sama merupakan hal yang sering ditemui oleh para anggota , baik itu karena

adanya organisasi yang lebih maupun dari dunia perkuliahan itu sendiri. Dengan adanya 2 kepentingan yang sama-sama memiliki kepentingan dan penanganan yang sama maka banyak dari para anggota yang merasa tertekan dan stres akan hal tersebut.

Namun walaupun Konflik Peran memberikan tekanan dan dampak stres, namun ternyata konflik peran tidak mempengaruhi kinerja dari anggota, hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dibanding nilai $p=0,05$ dan nilai *Standardized Coefficient* yang menunjukkan angka hubungan sebesar 0,043 atau 4%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh negatif antara Konflik peran dan kinerja.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Poerwati & Oktaviani, 2017; yang menyatakan bahwa Konflik peran tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh data lapangan dimana banyak dari anggota yang mengalami kondisi tersebut namun mereka sama sekali tidak merasakan pengaruh terhadap kinerja mereka, hal ini disebabkan oleh walaupun banyak dari anggota memiliki organisasi ganda namun mereka dapat melimpahkan tanggung jawab tersebut kepada orang lain yang dapat menggantikannya, sistem organisasi yang fleksibel serta berlandaskan rasa kekeluargaan, sehingga mereka dapat saling menolong dalam hal tanggung jawab dan penanganannya.

Hal lain yang menjadi alasan kenapa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka, adalah sebab dengan tekanan dan kondisi tertentu anggota akan memilih untuk melakukan penarikan diri terhadap salah satu organisasi dan menetap pada organisasi lainnya, sehingga mereka akan fokus terhadap tanggung jawab yang diemban dan berdampak kepada kinerja mereka sendiri.

Hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah stres. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Stres terhadap kinerja, ditunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dibanding dengan nilai $p=0,05$ dan nilai *Standardized Coefficient* menunjukkan angka hubungan sebesar 0,077 atau 8%, hal ini menunjukkan bahwa stres tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhaendar, 2007; dan Hunter & Thatcher, 2007; yang menyatakan bahwa Stres kerja tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Asumsi ini juga diperkuat dengan fakta dilapangan yang menyebabkan hal ini terjadi menurut beberapa responden ialah sebab mereka mampu untuk mengatasi rasa tekanan atau stres yang mereka alami, didukung dengan adanya fleksibilitas dari organisasi tersebut, kebanyakan responden akan melakukan *Self-Time* untuk mengurangi rasa tekanan yang mereka rasakan.

Selain itu menurut beberapa responden juga diakui bahwa stres yang mereka rasakan bukan berasal dari pekerjaan dan tanggung jawab

yang mereka emban, namun stres yang mereka rasakan lebih cenderung terjadi sebab adanya perbedaan pendapat dan konflik yang terjadi antar sebagian anggota sehingga permasalahan yang terjadi pada anggota memang meningkatkan stres yang dialami, namun tidak membuat anggota meninggalkan dan mengabaikan tanggung jawab yang diberikan, hal tersebut yang menyebabkan mengapa tingkatan stres yang tinggi tidak menurunkan kinerja pada anggota.