



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA PENDAMPING  
PADA PROGRAM KELUARGA HARAPAN  
TAPANULI SELATAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Pengajuan  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

**SARMAIDA HARAHAHAP**

**NIM. 14 402 00132**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2018**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA PENDAMPING  
PADA PROGRAM KELUARGA HARAPAN  
TAPANULI SELATAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Pengajuan  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

**SARMAIDA HARAHAP**

**NIM. 14 402 00132**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH**

**Pembimbing I**

**Dr. Darwis Harahap, S.H.I, M.Si**  
**NIP. 19780818 200901 1 015**

**Pembimbing II**

**Delima Sari Lubis, M.A**  
**NIP. 19840512 201403 2 002**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN**

**2018**



**KEMENTERIAN AGAMA RERUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Skripsi  
a.n **SARMAIDA HARAHAP**

Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 29 Oktober 2018

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Padangsidimpuan

*AssalamualaikumWr. Wb*

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **SARMAIDA HARAHAP** yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pendamping pada Program Keluarga Harapan Tapanuli Selatan”**.

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani siding munaqasah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*WassalamualaikumWr. Wb*

**PEMBIMBING I**

**Dr. Darwis Harahap S.HI, M.Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015

**PEMBIMBING II**

**Delima Sari Lubis, M.A**  
NIP. 19840512 201403 2 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733  
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : SARMAIDA HARAHAP  
NIM : 14 402 00132  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah (MB-2)  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA PENDAMPING PADA PROGRAM  
KELUARGA HARAPAN TAPANULI SELATAN

Ketua

Sekretaris

Dr. Darwis Harahap, M.Si  
NIP. 19780818 200901 1 015

Nofinawati, MA  
NIP. 19821116 201101 2 003

Anggota

Dr. Darwis Harahap, M.Si  
NIP. 19780818 200901 1 015

Nofinawati, MA  
NIP. 19821116 201101 2 003

H. Aswadi Lubis, S.E., M.Si  
NIP.19630107 199903 1 002

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M  
NIP.19790720 201101 1 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah  
Di : Padangsidempuan  
Hari/Tanggal : Jum'at/09 November 2018  
Pukul : 14.00 WIB s/d 17.00 WIB  
Hasil/Nilai : LULUS / 70,5 (B)  
Predikat : Amat Baik  
IPK : 3,43



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Telp.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

**PENGESAHAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA PENDAMPING PADA  
PROGRAM KELUARGA HARAPAN TAPANULI  
SELATAN**

**Nama : SARMAIDA HARAHAP  
NIM : 14 402 00132**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 12 November 2018

Dekan,



**Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015

*Kata Kunci: gaya kepemimpinan, stres kerja, kinerja pendamping*

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertandatangan dibawah ini:

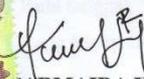
Nama : SARMAIDA HARAHAP  
NIM : 14402 00132  
Fakultas : EkonomidanBisnis Islam  
Jurusan : EkonomiSyariah (ManajemenBisnis-3)  
Judul Skripsi : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Program Keluarga Harapan Cabang Tapanuli Selatan”.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 20 Oktober 2018

Saya yang Menyatakan,

  
**SARMAIDA HARAHAP**  
**14 402 00132**



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan,  
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

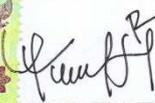
Nama : SARMAIDA HARAHAP  
Nim : 14 402 00132  
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-3)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Program Keluarga Harapan Cabang Tapanuli Selatan**”. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan  
Pada tanggal, 25 Oktober 2018  
Yang Menyatakan



  
**SARMAIDA HARAHAP**  
**14 402 00132**

**KATA PENGANTAR**



*Alhamdulillah*, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa dikirimkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan, beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pendamping pada Program Keluarga Harapan Cabang Tapanuli Selatan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan

Keuangan dan Bapak Dr. Sumper Mulia Harahap selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A sebagai Plt. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta seluruh civitas akademik IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Delima Sari Lubis, M.A selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.

7. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda Syarifuddin Harahap dan Ibunda tercinta Nurhayati Nasutoin yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta terima kasih juga kepada kakak-kakak saya yaitu Mardiana Harahap, Elviana Harahap, Fitriani M. Pd, Risnayati harahap, Saima Harahap Am. Keb, dan adik saya Rahmat Asbin Harahap, dan tak lupa juga Abang- abang Ipar saya, yang tak pernah lelah memberikan motivasi untuk tetap semangat berjuang dan bersabar dalam menyelesaikan studi di kampus IAIN Padangsidempuan.
8. Rekan-rekan Mahasiswa khususnya kepada sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk peneliti yang terkhusus buat Sari indah, Nurhaida Lubis, Haulil Khodijah, Seri Mulyani Nasution, Sartika Dewi, serta kepada teman- teman ES-3 MB-2 angkatan 2014 IAIN Padangsidempuan.
9. Kepada tempat penelitian, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian yaitu Kantor Program Keluarga Harapan Cabang Tapanuli Selatan.
10. Kepada Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penelitidalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan

kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan,      Oktober 2018

Peneliti,

**Sarmaida Harahap**  
**NIM.14 402 00132**

## ABSTRAK

**NAMA : SARMAIDA HARAHAAP**  
**NI M : 14 402 00132**  
**JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Pada Program Keluarga Harapan Tapanuli Selatan.**

Gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan, apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuan dengan efektif maka harus mempunyai wewenang untuk memimpin para bawahan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus memberikan motivasi yang tinggi kepada pendampingnya, agar kinerja pendamping efektif dan efisien. Kinerja pendamping yang kurang maksimal disebabkan oleh stress dan gaya kepemimpinan. Stres kerja terjadi karena masalah-masalah/ tuntutan yang terjadi dalam lingkungan pribadi maupun lingkungan perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pendamping? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Tapanuli Selatan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pendamping.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik populasi, sumber data yaitu data primer, dan pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket (kuesioner) dan wawancara. Analisis dengan menggunakan statistik yaitu *SPSS versi 22*.

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil uji determinasi ( $R^2$ ) sebesar 80,8%. Sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Tapanuli Selatan, dengan nilai  $F_{hitung}$  67,148 dan  $F_{tabel}$  2,48. Maka terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pendamping. Secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,537 > 1,693$ . Dan secara parsial stress berpengaruh terhadap kinerja pendamping dengan nilai  $3,679 > 1,693$ .

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Pendamping.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENTUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKAS</b>	
<b>BERITA ACARA MUNAQASYAH</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEKAN</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Definisi Operasional Variabel.....	7
E. Rumusan Masalah .....	7
F. Tujuan Penelitian.....	7
G. Kegunaan Penelitian.....	8
H. Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kerangka Teori.....	10
1. Kepemimpinan .....	10
a. Pengertian kepemimpinan .....	10
b. Teori kepemimpinan.....	11
c. Hukum kepemimpinan .....	12
d. Gaya kepemimpinan.....	14
e. Indikator kepemimpinan .....	15
f. Kepemimpinan dalam Islam.....	15
2. Stres .....	17
a. Pengerian stres .....	17
b. Faktor-faktor penyebab stres .....	19
c. Hukum kepemimpinan.....	22
d. Sumber-sumber Stres.....	24
e. Gejala stres ditempat kerja.....	28
f. Dampak dari stres .....	29
g. Cara mengurangi stres .....	30
h. Indikator stres .....	31
3. Kinerja .....	32

a.	Defenisi Kinerja .....	32
b.	Faktor-faktor penyebab stres .....	33
c.	Penilaian kinerja .....	34
d.	Evaluasi kinerja .....	35
e.	Indikator kinerja .....	37
f.	Kinerja dalam islam.....	37
B.	PenelitianTerdahulu .....	39
C.	Kerangka Pikir .....	40
D.	Hipotesis.....	41

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A.	Lokasi Waktu Penelitian .....	43
B.	Jenis Penelitian.....	43
C.	Populasi danSampel .....	44
1.	Populasi.....	44
2.	Sampel.....	44
D.	InstrumenPengumpulan Data .....	44
1.	Wawancara .....	44
2.	Dokumentasi .....	45
3.	Angket .....	45
E.	Analisi Data.....	47
1.	Uji Validitas .....	47
2.	Uji Reliabelitas .....	48
3.	Uji Normalitas.....	48
4.	Uji Linearitas .....	48
5.	Uji Asumsi Klasik.....	49
a.	UJi Multikolinearitas.....	49
b.	Uji Heterokedastisitas .....	49
6.	Uji Determinasi.....	49
7.	Persamaan Regresi Berganda.....	50
8.	Uji Hipotesis .....	50
a.	Uji-t .....	50
b.	Uji-F .....	51

### **BAB VI HASIL PEMBAHASAN**

A.	Gambaran Umum .....	52
1.	SejarahSingkat Program Keluarga Harapan.....	52
2.	Visi danMisi Program Keluarga Harapan .....	54
B.	Hasil Penelitian .....	56
1.	Uji validitas .....	56
2.	UJi Reliabelitas .....	57
3.	Uji Normalitas.....	58
4.	Uji Linearitas.....	58
5.	Uji Asumsi Klasik.....	60
a.	Uji Multikolinearitas .....	60
b.	Uji Heterokedastisitas .....	61

6. Uji Determinasi .....	62
7. Uji Regresi Berganda .....	63
8. Uji Hipotesis .....	64
a. Uji-t .....	64
b. Uji-F .....	65
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	66
D. Keterbatasan Penelitian .....	69

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1 Penetapan Skor Angket .....	46
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Angket	V
.....	V
ariabel Gaya Kepemimpinan .....	46
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket Variabel Stres Kerja.....	46
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Angket Variabel Kinerja Pendamping.....	47
Tabel 4.1 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.2 Uji Validitas Stres.....	56
Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Pendamping .....	57
Tabel 4.4 Uji Reliabelitas.....	57
Tabel 4.5 Uji Normalitas .....	58
Tabel 4.6 Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan .....	59
Tabel 4.7 Uji Linearitas Stres Kerja .....	60
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.9 Uji Heterokedastisitas .....	62
Tabel 4.10 Uji Determinasi.....	62
Tabel 4.11 Uji Regresi Berganda .....	63
Tabel 4.12 Uji Simultan .....	65

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....</b>	<b>41</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....</b>	<b>55</b>

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara para pendamping/karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.<sup>1</sup> Dalam kesempatan ini istilah pendamping bisa disebut juga dengan karyawan, sebab kedua istilah tersebut sama-sama memiliki fungsi yang sama yaitu sama-sama orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapatkan gaji.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.<sup>2</sup> Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja. Pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pendamping/karyawan. Kinerja adalah tingkat keberhasilan

---

<sup>1</sup>Suwanto dan Doni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Bandung : Alfabeta, 2011), hlm. 170.

<sup>2</sup>Sedarmayanti *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan* (Bandung : Refika Aditama, 2011), hlm. 223.

didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin juga diartikan sebagai proses yang dapat memengaruhi penentuan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpersasi mengenai peristiwa- peristiwa bawahan, pengorganisasian dan aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Suatu perusahaan ataupun lembaga pemerintahan memerlukan seorang pemimpin yang berkualitas, mampu membuat para pendamping/karyawan memiliki dan mengembangkan *skill* yang dimiliki. Setiap manajer memiliki karakteristik dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya. Manajer perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu perusahaan agar terjalin komunikasi yang baik antara manajer dan bawahan. Gaya pemimpin yang baik tidak hanya fokus pada produktifitas kerja namun juga harus memperhatikan perasaan dan kesejahteraan pendampingnya. Gaya kepemimpinan yang baik tidak memperhatikan pendamping akan menimbulkan reaksi berlebihan pada pendamping. Penyebab stress kerja antara lain gaya kepemimpinan, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana pola perilaku manajer dalam memimpin bawahannya. Perilaku manjer yang

tertuang dalam gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh pada stress yang dialami bawahannya. Terjadinya peningkatan stress kerja terhadap pendamping/karyawan dapat disebabkan oleh perilaku pada atasan.<sup>3</sup>

Stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa stress kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stress kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting untuk diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Demikian mendasarnya persoalan stress kerja dan juga kepemimpinan yang merupakan bagian dari pemenuhan kebutuhan perusahaan dan karyawan/pendamping guna mendapatkan sumber daya berkualitas dan kinerja dari pendamping perusahaan atau lembaga. Gaya kepemimpinan akan sangat berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh sebab itu stress kerja dan gaya kepemimpinan ambil bagian dalam pencapaian peningkatan kinerja yang diharapkan.<sup>4</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan suatu hal baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya

---

<sup>3</sup>George R Terry dan Leslie W Rue *Dasar – dasar Manajemen* ( PT Bumi aksara : 2005), hlm. 193.

<sup>4</sup>Veithal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi* (PT Raja Grafindo Persada : 2010), hlm. 307.

yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan dengan kualitas, ketetapan waktu, efektivitas dan kemandirian.<sup>5</sup>

Kenyataannya bahwa masih terjadi penurunan kinerja pendamping di lembaga Kementerian Sosial bidang Program Keluarga Harapan Tapanuli Selatan, hal ini diperkuat berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti pada Program Keluarga Harapan Tapanuli selatan terjadinya penurunan kinerja dapat dilihat dari: Pendamping masuk tidak tepat waktu, para pendamping tidak memperdulikan aturan yang sudah dibuat, banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, hal ini mengakibatkan tugas para pendamping menumpuk, dan mengakibatkan stress kerja yang dihadapi oleh pendamping bertambah. Disamping itu menurunnya keinginan pendamping untuk mencapai prestasi kerja, yang disebabkan kurangnya perhatian, komunikasi, tanggung jawab dan motivasi dari pimpinan.<sup>6</sup> Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kemampuan pemimpinnya dalam mengelola sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi. Kepemimpinan dalam perusahaan turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja pendamping, seperti memperhatikan bawhaannya dan memiliki rasa tanggung jawab sepenuhnya kepada bawahan tersebut.

Maka dalam rangka meningkatkan kinerja pendamping tersebut peran seorang pemimpin harus sejalan dengan situasi didalam maupun diluar.

---

<sup>5</sup>Dedi Rianto Rahadi *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* ( Malang : Tunggal Mandiri Publishing, 2010), hlm. 9.

<sup>6</sup> Wawancara dengan Bapak Dahlan Nasution, Pada hari Kamis, Tanggal 22 Februari. 2018, Pukul 15.00 Wib.

Karena pemimpin merupakan sumber daya pokok serta titik sentral aktivitas yang terjadi dalam satu kesatuan, dengan kata lain bagaimana seorang pemimpin dapat menjalankan gaya kepemimpinan dan menekankan stress kerja, menurut manajemen sehingga akan sangat menentukan apakah tujuan Program Keluarga Harapan akan dapat tercapai atau tidak, dilihat betapa pentingnya pengaruh seorang pemimpin didalam perusahaan atau lembaga dan juga pengaruh stress kerja terhadap kinerja pendamping dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Pada Program Keluarga Harapan Tapanuli Selatan.”**

**B.**

**I**

#### **identifikasi Masalah**

1. Tuntutan kerja yang banyak membuat hasil kerja kurang optimal.
2. Kinerja Pendamping yang menurun.
3. Masuk jam kerja tidak tepat waktu
4. Kurangnya perhatian dan motivasi dari pemimpin.
5. Pekerjaan tidak selesai tepat waktu mengakibatkan menumpuknya tugas.
6. Stres kerja

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti membatasi ruang lingkup pembahasan proposal yaitu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan stress kerja (X2) dan variabel dependen yaitu kinerja pendamping (Y).

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas yang menjadi rumusan masalah peneliti ini yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Tapanuli selatan secara parsial ?
2. Apakah stress kerja mempengaruhi kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Tapanuli selatan secara parsial ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan stress kerja mempengaruhi kinerja pendamping pada Program keluarga Harapan Tapanuli selatan secara simultan ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Tapanuli selatan secara parsial ?
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Tapanuli selatan secara parsial ?

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Tapanuli selatan secara simultan ?

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam gaya kepemimpinan, stress dan kinerja pendamping.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pengembalian keputusan dibidang kepemimpinan, stress dan kinerja pendamping.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kebijakan dan masukan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan dan meminimaliskan stress.

#### **G. Definisi Operasional Variabel**

**Tabel 1.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan	1. Tanggung jawab 2. Mematuhi semua	Ordinal

		aktivitas-aktivitas bawahan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan akhir yang diinginkan oleh perusahaan.	peraturan 3. ketepatan waktu <sup>7</sup>	
2	Strses (X2)	Stres adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.	1. Konflik peran 2. Beban Karir 3. Kepemimpinan organisasi. <sup>8</sup>	Ordinal
3	Kinerja pendamping(Y)	Kinerja pendamping adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan hukum yang berlaku.	1. kualitas Kerja 2. kuantitas Kerja 3. ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan <sup>9</sup>	Ordinal

<sup>7</sup> Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung :Pustaka Setia, 2006), hlm. 287.

<sup>8</sup> Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, hlm. 314.

<sup>9</sup> Sedarmayanti, *Op. Cit.*, hlm., 270.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Sistematika ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menyusun skripsi. Adapun sistematika pembahasan sebagai berikut :

### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah yang berisi tentang apa saja yang melatar belakangi mengapa peneliti melakukan penelitian terhadap judul penelitian. Identifikasi masalah berisi tentang masalah-masalah yang terdapat dalam judul penelitian. Batasan masalah yaitu membatasi masalah dalam penelitian. Rumusan masalah berisi tentang pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel-variabel penelitian. Kegunaan penelitian berisi tentang kegunaan yang diperoleh peneliti, lembaga perguruan tinggi dan kantor hasil penelitian ini dan defenisi operasional variabel.

### **Bab II Landasan Teori**

Bab ini membahas tentang teori yang dibuat untuk pembuatan karya ilmiah. Penelitian terdahulu yaitu penelitian yang menjadi referensi peneliti. Kerangka pikir digunakan untuk memperjelas pembaca tentang variabel-variabel penelitian, memperjelas nama independen dan dependen, serta mana yang dipengaruhi secara parsial maupun secara simultan. Hipotesis merupakan dugaan sementara peneliti terhadap penelitian ini.

### Bab III Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang metode penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel yaitu berapa jumlah responden yang akan diteliti oleh peneliti, instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

### Bab IV Hasil Pembahasan

Bab ini membahas tentang gambaran umum penelitian tentang bagaimana sebenarnya kinerja pendamping di program keluarga harapan Tapanuli Selatan dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut, dan juga hasil penelitian yang akan diteliti.

### Bab V Penutup

Bab ini meliputi penutup yaitu kesimpulan yang berisi tentang hasil yang telah diperoleh dan saran-saran kepada peneliti, selanjutnya terkait dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Kepemimpinan

###### a. Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang artinya mengetahui, mengepalari dan melatih. Kepemimpinan berarti perihal memimpin. Sedangkan secara terminologi kepemimpinan dapat diartikan sebagai satu keadaan dimana satu individu melakukan satu pengaruh atau kelompok orang untuk melakukan tindakan sesuai dengan kesepakatan.<sup>1</sup> Menurut Robbin dalam buku manajemen SDM dalam organisasi publik yang dikutip Suwatno, kepemimpinan adalah “kemampuan memengaruhi kelompok kearah pencapaian tujuan”. Boone dan Kurz, dalam buku yang dikutip Suwatno kepemimpinan adalah “tindakan memotivasi orang lain untuk menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik”.<sup>2</sup> Menurut Edi Sutrisno menganggap kepemimpinan adalah “kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai

---

<sup>1</sup> Andrew J, *The complete dead's Guides*: Diterjemahkan dari judul “Judul buku asli” Oleh Triwibowo (Jakarta: Prenada, 2009), hlm.4.

<sup>2</sup>Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013). hlm. 140.

tujuan bersama”.<sup>3</sup> Menurut Kartini Kartono pengertian kepemimpinan menjadi dua yaitu:<sup>4</sup>

1. *leadership* atau kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain berbuat sesuatu berdasarkan akseptasi/penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat.
2. *Headship* atau perkepalaan adalah kekuasaan manajemen berdasarkan penerimaan prinsip-prinsip manajemen, atas dasar kedudukan seseorang dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan memengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengaborasikan potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan untuk memperoleh manfaat bersama atau suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh terhadap kegiatan dari sekelompok anggota yang tugasnyaa saling berhubungan.

Berdasarkan pengertian tersebut kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Predamedia, 2009). hlm. 198.

<sup>4</sup>Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994), hlm. 50.

<sup>5</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 1987), hlm. 48.

- a. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain yaitu bawahan atau anggota organisasi. Keberadaan orang lain tersebut yang menyebabkan kedudukan seorang pemimpin.
- b. Kepemimpinan harus tampak pada perbedaan pembagian kekuasaan antara pemimpin dengan yang di pimpin. pemimpin mempunyai kekuasaan memberikan petunjuk kepada anggota kelompok atau organisasi, dapat sama atau berbeda.
- c. Kepemimpinan harus dapat mempengaruhi anggotanya, pemimpin tidak hanya memberitahukan bentuk kegiatan, tetapi juga mengarahkan bawahannya agar memahami perintah yang diberikan kepada mereka untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

#### **b. Teori Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin dan tampil dengan kekuasaannya dalam mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan dikategorikan beberapa teori kepemimpinan adalah sebagai berikut:<sup>6</sup>

##### 1) Teori sifat

Teori sifat (*trait theory*), bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin memiliki sifat sebagai pemimpin. namun pandangan teori ini juga memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga

---

<sup>6</sup>Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008). 226.

dicapai melalui pendidikan dan pengalaman, bahwa keberhasilan seseorang ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, dan intelektualitas, beberapa sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sukses antara lain:

- a. Takwa, pemimpin menghargai manusia tidak hanya sebagai adanya, akan tetapi manusia sebagai makhluk tuhan. Dengan demikian seorang pemimpin tidak melihat karyawannya dari satu sisi saja, melainkan memandangnya sebagai makhluk tuhan.
- b. Sehat, pemimpin itu harus sehat jasmani dan rohani berarti memungkinkan seseorang bekerja secara optimal.
- c. Jujur, seorang pemimpin itu harus memiliki sikap yang jujur dalam kepemimpinannya dalam melakukan kegiatannya.
- d. Tegas, seseorang pemimpin tegas dalam mengambil keputusan atas dasar keyakinan tertentu yang didukung oleh data yang kuat.
- e. Berani, berarti bahwa pemimpin harus berani bertindak dalam mengambil keputusan yang tepat untuk membuat perusahaan harus lebih baik.
- f. Disiplin, sikap disiplin seorang pemimpin akan berdampak baik bagi perusahaan dimana apabila pemimpin itu disiplin

dalam memimpin tentu karyawannya akan mengikuti sikap tersebut.

- g. Setia, sikap setia yang dimiliki seorang pemimpin sangat diharapkan dalam sebuah perusahaan.
- h. Berwawasan luas, seorang pemimpin itu dituntut untuk berwawasan luas baik secara teori maupun praktik dalam pengembangan diri.
- i. Kreatif, pemimpin itu harus memberi ide-ide kreatifnya maupun membuat inovasi baru.
- j. Tanggung jawab, pemimpin harus mempertanggung jawabkan apa yang dilakukan perusahaan.

## 2) Teori Perilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan adalah interaksi antara pemimpin dan pengikut, bahwa interaksi ini adalah pengikutlah yang akan menganalisis apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin ini akan menampilkan gaya kepemimpinan autokratik. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi, perilaku pemimpin

akan menampilkan gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif.

### 3) Teori Situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Teori situasi mencoba meramalkan efektivitas kepemimpinan karena pengaruh motivasi yang positif.

### c. Hukum Kepemimpinan

Hukum kepemimpinan yang dapat menuntun pemimpin ke arah keberhasilan. Berhasil dan gagalnya organisasi melaksanakan misinya dapat diketahui jika pemimpin menjalankan tugasnya dengan baik.<sup>7</sup>

#### 1. Berkomunikasi

Seorang pemimpin perlu menciptakan lingkungan yang menyenangkan untuk memungkinkan komunikasi berjalan mulus. Ciptakan iklim, menantang, Kreatif, dan memperkokoh perasaan kebersamaan. Perlu diciptakan situasi agar setiap orang dapat memecahkan masalah dari yang sederhana, sampai yang sulit.

---

<sup>7</sup>Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, (Bandung : Refika Aditama, 2011 ), hlm. 64.

## 2. Mengkordinasikan

Fungsi dan aktivitas yang harus dikordinasikan, apakah orang telah tepat dimanfaatkan sebaik-baiknya.

## 3. Mengorganisasikan

Menggunakan orang tepat pada saat menyelesaikan pekerjaan yang direncanakan. Jangan menunda pekerjaan secepat mungkin.

## 4. Memotivasi

Menciptakan kriteria yang mendorong mereka bekerja sama, membantu memahami keuntungan yang akan mereka nikmati dari pekerjaan mereka.

## 5. Memanfaatkan sumberdaya

Menggunakan karyawan dan peralatan tepat dan maksimal, menyediakan dana cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

## 6. Memberi penghargaan kepada yang berhasil

Tidak mungkin pemimpin memaksakan pekerjaan diselesaikan tanpa menyediakan sarana yang layak.

## 7. Tingkat keterampilan bawahan, dan jaminan setiap orang memperoleh informasi jelas dan benar.

## 8. Salah satu hukum yang dipengaruhi terhadap disiplin organisasi

Pemimpin harus menetapkan pedoman kerja, kebijakan dan prosedur kerja, batasan, jadwal, disiplin, terutama yang berkaitan masalah yang menyimpang dari aturan yang ditegakkan.

9. Mengklarifikasi harapan dari organisasi dan menjelaskan metode apa yang akan digunakan untuk mencapai harapan.

#### **d. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartini Kartono Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain<sup>8</sup>. Menurut Miftah Thoha Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan<sup>9</sup>. Menurut Susilo Supardo Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau kompleks diman seseorang memengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal<sup>10</sup>.

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan utuk berbuat baik. sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pinpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan baha gaya pemimpin adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering

---

<sup>8</sup>Kartini Kartono, *Op. Cit.* hlm. 34.

<sup>9</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* ( RajaWali Pers, 1983 ), hlm.93

<sup>10</sup>Susilo Supardo, *Kepemimpinan dan Dasar-dasar Pengembangan*( Jakarta: CV Andi offset, 2006). hlm. 132

diterapkan oleh seorang pemimpin.<sup>11</sup> Adapun Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi sebagai berikut<sup>12</sup>:

#### 1. Pemimpin otokratik

Tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa angkuh yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik bertolak dari anggapan bahwa pemimpinlah yang memiliki tanggung jawab yang penuh pada organisasi. Pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri lain:

- a. Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pimpinan.
- b. bawahan, pimpinan dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- c. Bekerja dengan disiplin tinggi.
- d. menentukan kebijakan sendiri.
- e. Memiliki kepercayaan rendah terhadap bawahan.
- f. Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- g. Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

---

<sup>11</sup>Veithal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi* (PT Raja Grafindo Persada : 2010), hlm. 42

<sup>12</sup>Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta 2012). hlm 77.

## 2. Pemimpin Demokratis

Demokratif adalah keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan diri dan untuk bersama. Tipe kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu dapat dicapai. Pemimpin yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam memacu tujuan. Ciri-ciri demokratis

- a. Beban kerja organisasi tanggung jawab bersama.
- b. Bawahan, pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana.
- c. Disiplin, akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d. Kepercayaan tinggi terhadap bawahan.
- e. Komunikasi dengan bawahan terbuka dan dua arah.

## 3. Pemimpin Permitif

Permitif artinya serba boleh, serba mengiyakan, tidak mau ambil pusing, pemimpin yang permitif tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikap yang serba boleh. Ciri-ciri pemimpin permitif adalah:

- a) Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
- b) Mengiyakan semua saran.

- c) Lambat dalam membuat keputusan.
- d) Banyak mengambil muka kepada bawahan.
- e) Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

Gaya kepemimpinan adalah pola penyeluruhan dari tindakan seorang pimpinan, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya pemimpin menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang, gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seseorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang cocok adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

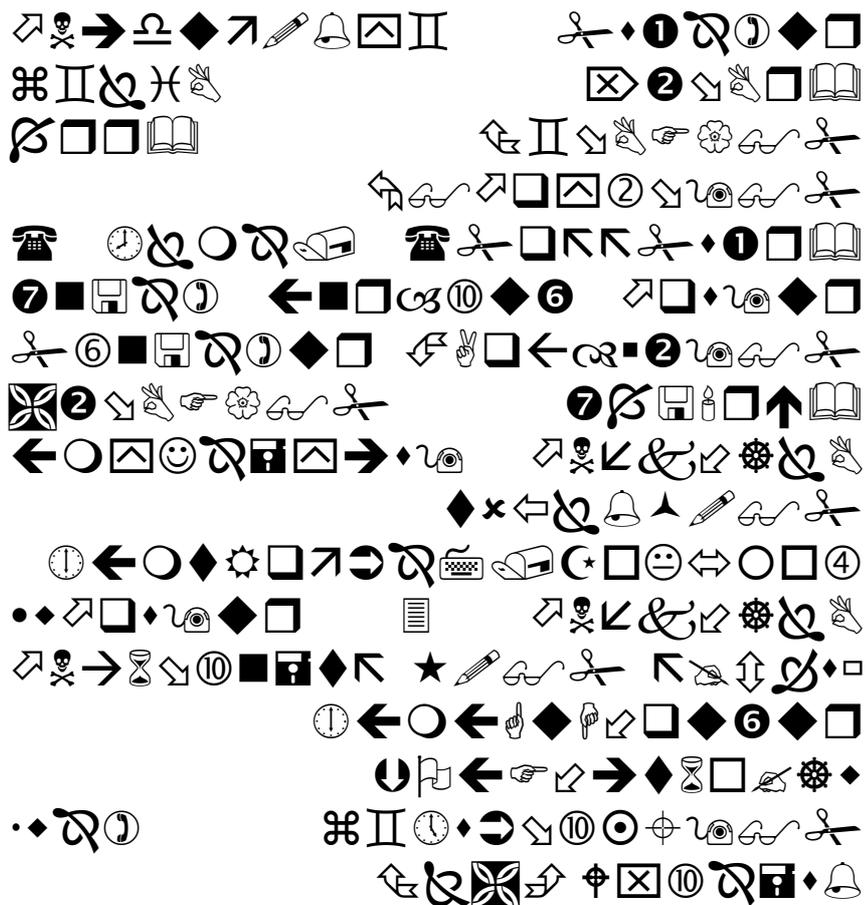
#### **e. Indikator dari Gaya Kepemimpinan**

1. Tanggung Jawab
2. Mematuhi Semua Peraturan

3. Ketepatan Waktu

f. Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam merupakan sunnah yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad Saw.dan telah dijelaskan dalam Alquran dan hadis. Alquran telah memberikan pedoman kepada umat manusia dalam menjalankan segala tindakan kepemimpinanya yang tidak lepas dari hukum Islam.Manusia diciptakan kemuka bumi ini adalah sebagai khalifah (pemimpin), sebagai mana firman Allah swt dalam Alquran Surah An-nisa: 83



Artinya:

Dan apabila datang kepada mereka suatu berita tentang keamanan ataupun ketakutan, mereka lalu menyiarkannya. Dan kalau mereka menyerahkannya kepada Rasul dan ulil Amri diantara mereka, tentulah orang-orang yang ingin mengetahui kebenarannya (akan dapat) mengetahuinya dari mereka (Rasul dan ulil Amri) kalau tidaklah karena karunia dan rahmat Allah kepada kamu, tentulah kamu mengikut syaitan, kecuali sebahagian kecil saja (di antaram).<sup>13</sup>

Bahkan ketika Allah menciptakan adam, Allah memakai istilah *khalifah* yang erat kaitannya dengan kepemimpinan. Demikian dengan persoalan kepemimpinan telah ada sejak penciptaan manusia dalam rencana Allah. Nabi Muhammad juga secara jelas menyebutkan soal kepemimpinan dalam salah satu sabdanya. Setiap orang diantara kalian adalah pemimpin dan diminta tanggung jawab atas kepemimpinannya. Nabi Muhammad adalah salah satu seorang pemimpin yang diutus oleh Allah Swt. Beliau adalah seorang pemimpin yang jujur, adil dan bijaksana yang menjadi contoh bagi umatnya.<sup>14</sup>

### 3. Stres Kerja

#### a. Pengertian Stres

Menurut Melayu Hasibuan stress adalah “suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”. Orang-orang stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis, Mereka sering menjadi marah-maraha, agresif tidak

---

<sup>13</sup>Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahannya*, (Jakarta: Mushaf Aminah, 2004), hlm.91.

<sup>14</sup>Muhammad Syafi’I Antonio, *Muhammad SAW The Super Leader Super Manager*, (Jakarta : Tazkia Multimedia, 2007), hlm. 15-24.

dapat *relaks* atau memperhatikan sikap yang tidak mengatasinya.<sup>15</sup> Menurut Sutarno Wijono mendefenisikan stress adalah “suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan, dimana individu mulai merasakan sesuatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu tersebut dan mengakibatkan stress kerja”.<sup>16</sup>

Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya. Gejala yang terjadi akibat dari stress adalah gugup, tegang selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala tersebut terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum-minuman keras dan merokok secara berlebihan, susah tidur, sikap tidak bersahabat.

Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakseleraan antara seseorang atau dengan lingkungannya. Apabila tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres. Sumber- sumber stress dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan luar pekerjaan seseorang. masalah dari pekerjaan seseorang dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyelesaian yang kurang baik,

---

<sup>15</sup>Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara , 2003), hlm . 87.

<sup>16</sup>Wijono Sutarno, *Psikologi Industri dan Organisasi*(Jakarta: Kencana, 2010 ), hlm.168.

iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurang informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antar wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain, konflik antara karyawan.<sup>17</sup>

Situasi lingkungan diluar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stress. Berbagai masalah yang dihadapi seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, perilaku keluarga yang kurang harmonis, panda tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat ini adalah contoh dari sumber stress. Tidak dapat disangkal bahwa stres berpengaruh pada kinerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa yang perlu diperhatikan. Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stress yang dihadapi tidak sama dengan semua orang. Kadang orang yang memiliki daya tahan dan kemampuan menghadapi stress rendah. Kedua, pada tingkat tertentu stress itu perlu, kalaangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stress dalam pekerjaan para karyawan tidak akan merasa tertantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah.

#### **b. Faktor-faktor Penyebab Stres**

---

<sup>17</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akrasa, 2009). hlm. 300.

Kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan stres disebut *stressor*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressor*. Ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Di antara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab
- 7) Kemenduaan peran (*role ambiguity*)
- 8) Frustrasi
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 11) Berbagai bentuk perubahan

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres *off the job* antara lain:<sup>18</sup>

- 1) Kekhawatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah fisik
- 4) Masalah-masalah perkawinan
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

### c. Sumber-Sumber Stres

Suwatno membagi sumber stres dalam lingkungan kerja sebagai berikut:<sup>19</sup>

- 1) Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik ini di antaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

- 2) Stres yang bersumber dari tingkatan individu

Sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan

---

<sup>18</sup>T. Hani Handoko, *Op. Cit.*, hlm. 201.

<sup>19</sup>Suwatno, *Op. Cit.*, hlm. 255-259.

dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Maka yang termasuk ke dalam sumber stres ini adalah:

- (a) Konflik peran
- (b) Peran yang rancu/tidak jelas
- (c) Beban kerja yang berlebihan
- (d) Tanggung jawab terhadap orang lain
- (e) Kesempatan untuk mengembangkan karier

3) Stres yang ber sumber dari kelompok dan organisasi

- (a) Stres yang bersumber dari kelompok, yaitu stres ini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis.
- (b) Stres yang bersumber dari organisasi, stres di sini timbul dari kegiatan-kegiatan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

**d. Gejala Stres Ditempat Kerja**

Menurut Brahm dalam buku Veithzal Rivai gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut:

- 1) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

- 2) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- 3) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikirannya dipenuhi satu pikiran saja.
- 4) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan kepada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.<sup>20</sup>

#### **e. Dampak dari stres**

Akibat stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu sebagai berikut:<sup>21</sup>

- 1) Gejala Fisiologis, yaitu stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.
- 2) Gejala Psikologis, yaitu stres dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan

---

<sup>20</sup>Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Op. Cit.* hlm. 309.

<sup>21</sup>Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Buku 2 Edisi 12*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 377.

ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain misalnya, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

- 3) Gejala Perilaku, meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, perputaran karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

**f. Cara Mengurangi stres**

1. Peningkatan kesadaran diri, artinya proses mengenali motivasi, pilihan dan kepribadian kita lalu menyadari pengaruh faktor-faktor tersebut atas penilaian dan interaksi kita dengan orang lain.
2. Latihan Fisik, artinya aktivitas yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan atau memelihara kebugaran tubuh.
3. Pengembangan hobi, artinya suatu hal atau kegiatan yang ketika kita lakukan kita merasa bahagia dan tenang.
4. Pengembangan sikap rileks dan meditasi, artinya teknik yang dapat mengistirahatkan pikiran dan mencapai kondisi kesadaran yang berbeda sekali dari kondisi yang lincah.
5. Pengaturan waktu dan penyelesaian konflik, artinya menyelesaikan konflik atau masalah tanpa dengan menunda waktu.

6. Perubahan sikap dan perilaku, artinya keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dalam kegiatan social dengan perasaan tertentu.
7. Pengunduran diri, artinya pemutusan hubungan kerja yang diawali dari pihak karyawan.

Melalui penilaian primer dan sekunder, suatu pendekatan untuk menghadapi stress berfokus pada masalah dan emosi. *Problem focused coping* merujuk pada tindakan yang diambil untuk berhadapan langsung dengan sumber stress. Sebagai contoh, pekerja yang memiliki seorang manajer yang kasar mungkin menghadapi dengan cara absen dari tempat kerja. Absen ini akan memungkinkan pekerja tersebut untuk menyingkir, selama beberapa waktu, dari manajer yang kasar tersebut. Tipe menghadapi stress yang kedua *emotionfocused coping*. Hal ini merujuk pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosinya yang tertekan. Sebagai contoh karyawan yang sering bepergian sebagian dari pekerjaannya mungkin dapat memperingan perasaan dan emosinya yang tertekan.

#### **g. Indikator Stres Kerja**

Indikator- indikator dari Stres kerja adalah <sup>22</sup>

1. Beban Kerja yaitu karena Beban kerja berlebihan secara kuantitatif.

---

<sup>22</sup> Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, hlm. 314.

2. Peran yang Tidak jelas yaitu ketidak jelasan peran, adanya yang membedakan *gender* dan *stereotype* peran gender.
3. Kepemimpinan Organisasi yaitu semua yang mengatur dan yang mengarahkan organisasi.
4. Struktur organisasi yaitu, struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan tidak baik.

Berdasarkan indikator tersebut di atas maka indikator yang digunakan yaitu sebanyak tiga indikator yaitu:

1. Beban Kerja/karir
2. Peran yang Tidak jelas/Konflik peran
3. Kepemimpinan Organisasi

## 2. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Menurut Samsuddin menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>23</sup>

Menurut Rivai mengemukakan kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.<sup>24</sup> Kinerja menurut Simamora adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hlm. 154.

<sup>24</sup> Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, hlm. 14.

<sup>25</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Libery, 1997), hlm. 96.

Dessler mengatakan kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah “perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini kinerja lebih difokuskan pada hasil kerja”.<sup>26</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja seorang, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu perusahaan adalah prestasi kerja (*performance*) karyawan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.<sup>27</sup>

1. *Personal factor*, ditunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *leadership factor*, ditentukan kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factor*, ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

---

<sup>26</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Indeks, 2007), hlm.46.

<sup>27</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014 ), hlm. 84.

4. Sistem *factor*, ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Situasional *factor*, diunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal

Sedangkan menurut pendapat lain faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :<sup>28</sup>

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari potensi dan *skill*, yakni jika kemampuan personal atau individu diatas rata-rata, maka dengan pendidikan yang memadai maka menyelesaikan tugas akan lebih maksimal

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah suatu sikap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya di dalam lingkungan organisasi, atau dorongan untuk menyelesaikan tugas.

### c. Penilaian Kinerja

Setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi di mana seseorang atau sekelompok orang berada di dalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Dalam

---

<sup>28</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*(Bandung: PT. Refika Adiatama, 2014), hlm. 13.

buku Edy Sutrisno menurut Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu<sup>29</sup>

- 1) *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki.
- 4) *Cost Effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for Supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal Impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

---

<sup>29</sup> Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm 176

#### d. Evaluasi Kinerja

Pengertian evaluasi kerja adalah Pendapat yang bersifat *evaluative* atas sifat, perilaku seseorang atau prestasi sebagai dasar keputusan dan rencana pengembangan personil dan proses mengevaluasi kinerja pekerja adalah membagi informasi dengan mereka dan mencari cara memperbaiki kinerjanya.<sup>30</sup>

Adapun manfaat evaluasi penilaian prestasi kerja untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan sebagai berikut :<sup>31</sup>

1. Perbaikan prestasi kerja yaitu umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan pemimpin perusahaan dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi yaitu evaluasi prestasi kerja membantu pengembalian keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dalam bentuk kompensasi.
3. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan yaitu prestasi yang jelek mungkin membutuhkan pelatihan.
4. Perencanaan dan pengembangan karir yaitu umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang karir tertentu yang harus diteliti.

---

<sup>30</sup>Sedarmayanti, *Op. Cit.*, hlm. 273.

<sup>31</sup>T. Hani Handoko, *Op. Cit.*, hlm. 135.

5. Kesempatan kerja yang adil yaitu penilaian prestasi kerja secara tepat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

#### **e. Indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan/pendamping secara individu yaitu :<sup>32</sup>

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan/pendamping terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan/pendamping.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### **f. Kinerja Dalam Pandangan Islam**

Dalam kehidupan sehari-hari umat Islam diperintahkan Allah untuk patuh dan bertakwa kepada-Nya, selain itu umat Islam juga dituntut untuk bekerja sesuai dengan yang disyariatkan atau yang dibenarkan oleh agama untuk menjamin kebaikan bersama Allah memerintahkan kita untuk memilih pekerjaan yang diridhoi-Nya. Islam menyuruh ummatnya untuk bekerja dan berusaha dalam mencari rezeki

---

<sup>32</sup>Sedarmayanti, *Op. Cit.*, hlm. 270



## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

	Hermita (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang). 2011	Pengaruh Stres kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tanas (persero)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor stressor organisasi secara bersama- sama mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep sebesar
2	Rizki Andhi Irawan (Skripsi ,Universitas Guandarma). 2010	Pengaruh Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ( studi pada P.D BPR Jepara Artha Semarang)	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan
3	Zainur Rozikin (Skripsi Universitas Merdeka Malang). 2006	Pengaruh Konflik dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah Malang	Secara bersama-sama Konflik dan stress berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
4	Aulia (Skripsi Universitas Malang) 20011	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Cabang Malang	Gaya Kepemimpinan Dan Produktivitas Mempengaruhi Kinerja

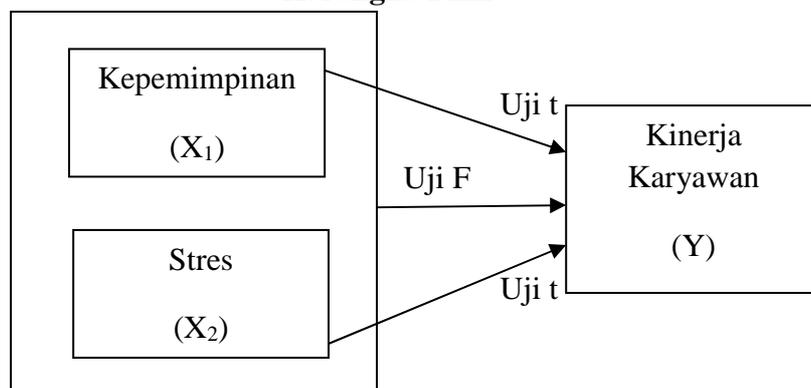
Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti antara lain :

1. Persamaan penelitian Hermita tahun 2011 dengan peneliti yaitu, variabel X (stress) dan variabel Y (kinerja karyawan), menggunakan data primer, metode penelitian berganda. Perbedaannya adalah dengan variabel X1 peneliti menggunakan gaya kepemimpinan dan hermita menggunakan motivasi. Tempat penelitian Hermita di PT. Sementara peneliti dilaksanakan di Program Keluarga Harapan Tapanuli Selatan.
2. Persamaan penelitian Rizki Andhini Irawan tahun 2010 dengan peneliti yaitu, variabel X (gaya kepemimpinan dan stress) dan variabel Y (kinerja karyawan), menggunakan data primer regresi berganda. Sedangkan perbedaannya Rizki Andhini Irawan tempat penelitian di P.D BPR Jepara Artha Semarang, sedangkan peneliti ini di Program Keluarga Harapan Tapanuli Selatan.
3. Persamaan penelitian dengan Zainur Rozikin Tahun 2006 yaitu variabel Stres (X2) dan variabel (Y) Kinerja, menggunakan data primer, metode penelitian berganda. Perbedaannya adalah dengan variabel X1 peneliti menggunakan Gaya Kepemimpinan sedangkan Zainur Rozikin menggunakan Konflik.
4. Persamaan penelitian Aulia tahun 2011 yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kinerja (Y), menggunakan data primer dan metode penelitian kuantitatif.

### **C. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir atau kerangka konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Dalam kenyataannya konsep dapat mempunyai tingkat generalisasi yang berbeda. Semakin dekat suatu konsep kepada realita semakin mudah konsep tersebut diukur dan diartikan.<sup>35</sup>

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



Dari Kerangka pikir diatas, Program Keluarga Harapan Tapanuli Selatan, dimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja dan stress mempengaruhi kinerja, kepemimpinan dan stress secara bersama-sama memengaruhi kinerja pendamping. Kepemimpinan diharapkan dapat memengaruhi dan memotivasi tingkat kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Tapanuli Selatan.

#### **D. Hipotesis**

<sup>35</sup>Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 45.

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan rangkuman dari kesimpulan-kesimpulan teoritis yang diperoleh dari penelaahan kepustakaan. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoretis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.

Berdasarkan Kerangka pikir diatas dapat dirumuskan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  : “Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada program keluarga harapan tapanuli selatan secara parsial”

$H_a$  : “Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pendamping pada program keluarga harapan tapanuli selatan secara parsial”

2.  $H_0$  : “Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pendamping pada program keluarga harapan tapanuli selatan secara parsial”

$H_a$  : “Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pendamping pada program keluarga harapan tapanuli selatan secara parsial”

3.  $H_0$ : “Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pendamping pada program keluarga harapan tapanuli selatan secara simultan”

H<sub>a</sub>: “Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pendamping pada program keluarga harapan tapanuli selatan simultan”

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di kantor Program Keluarga Harapan Tapanuli Selatan yang beralamat di JL. Raja Inal Siregar Batunadua Padangsidimpuan. Waktu penelitian dilakukan mulai September 2017 sampai dengan September 2018.

#### **B. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian kuantitatif disajikan dalam bentuk deskriptif dengan menggunakan angka-angka statistik.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu memengaruhi variabel lain. Salah satu tujuan utamanya adalah untuk menemukan seberapa banyak karakteristik yang ada dalam populasi induk mempunyai karakteristik seperti yang terdapat pada sampel.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikolog*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 13.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek Populasi dari sekumpulan orang atau objek yang dapat menjadi sumber data penelitian.<sup>2</sup> Penelitian ini adalah seluruh staff pada kantor Program Keluarga Harapan Tapanuli selatan yang berjumlah 35 orang.

### **b. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri- ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti Suharsimi Arikunto mengatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga teknik sampel penelitiannya merupakan penelitian teknik sampel populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung pada kemampuan peneliti.<sup>3</sup>Sampel dalam penelitian ini seluruh staff yang berjumlah 35 orang.

## **D. Instrumen Pengumpulan Data**

### **1. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah

---

<sup>2</sup>M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 99.

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta; PT. Rineka Cipta, 2002), hlm.112.

respondennya sedikit atau kecil.<sup>4</sup>Dan jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur digunakan untuk memecahkan permasalahan secara lebih terbuka, yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya.

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan.<sup>5</sup>Dokumentasi merupakan catatan yang sudah berlaku, bisa dalam bentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, dan gambar atau karya seni dari seseorang. Dokumentasi dilakukan untuk membuktikan bahwa penelitian ini benar-benar dilaksanakan dengan menyebar kuisioner kepada responden.

## **3. Angket**

Angket merupakan pertanyaan-pertanyaan yang telah tersusun secara kronologis dari yang umum mengarah pada yang khusus untuk diberikan pada responden/informan yang umumnya merupakan daftar pernyataan, dibuat dengan menyesuaikan responden atau pendapat dibuat untuk umum dalam arti terbatas pula sesuai dengan pengambilan sampel.<sup>6</sup>Menurut cara memberikan respon, angket (kuesioner) dibedakan menjadi dua jenis yaitu:<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup>*Ibid.*, hlm. 194.

<sup>5</sup>Abdurhman Fathoni, *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 112.

<sup>6</sup>P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Paraktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 39-63.

<sup>7</sup>Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 103.

- a. Angket terbuka, adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden dapat memberikan isi sesuai dengan kehendak dan keadaannya.
- b. Angket tertutup, adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang pada kolom atau tempat yang sesuai.

Jadi angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengajukan pernyataan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pendamping pada Program Keluarga Harapan Tapanuli selatan.

**Tabel 3.1**  
**Penetapan skor dan indikator angket atas jawaban kuisioner**

Skor Pernyataan	Kategori Jawaban
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi soal angket variabel Gaya kepemimpinan (X1)**

No	Variabel	Indikator	No soal
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Tanggung Jawab 2. Mematuhi Semua Peraturan 3. Ketepatan Waktu	1,2,3,4 5,6 7,8,9

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi soal angket variabel stres kerja**

No	Variabel	Indikator	No soal
2	Stres	1. Konflik Peran 2. Beban Karir 3. Kepemimpinan Organisasi	1,2,3 4,5,6 7,8,9,10

**Tabel 3.4**  
**Kisi-kisi soal angket tentang variabel stres kerja**

No	Variabel	Indikator	No soal
3	Kinerja Pendamping	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan	1,2,3 4,5,6 7,8

#### **E. Analisis Data**

Pengolahan data keseluruhan menggunakan statistik dengan program computer SPSS (*statistic product and service solution*) versi 22.

##### **1. Uji validitas**

Uji validitas adalah suatu pengujian yang dikatakan valid jika dapat mengukur sesuatu yang tepat. Validitas adalah suatu indek yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Untuk mengukur apakah kuisisioner yang disusun tersebut itu valid, maka perlu diuji dengan korelasi antar skor/nilai tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuisisioner tersebut.<sup>8</sup>

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0.1) maka instrument atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skala total dinyatakan valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan signifikan 0.1) maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkolerasi terhadap skala total dinyatakan tidak valid.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>Juliansyah Nor, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 132.

<sup>9</sup>Dwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolahan data Terpraktis*, (Yogyakarta: Andi, 2014), hlm. 18.

## 2. Uji Reliabelitas

Reliabelitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor (skala pengukuran). Reliabelitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memasukkan perhatian pada masalah konsistensi, sedangkan yang kedua lebih memperhatikan pada masalah ketepatan. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach Alpha  $> 0,060$

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menyelidik apakah data yang diuji mengikuti dengan normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS versi 22 dengan menggunakan *Kolmogrov simirnov* (KS) jika signifikan diperoleh  $> 0,10$  maka sampel berdistribusi normal, dan sebaliknya jika diperoleh  $< 0,10$  maka sampelnya tidak berdistribusi normal.

## 4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian ini menggunakan Test Linearty dengan taraf signifikan 0,10. Dan variabel dikatakan mempunyai linear bila signifikan kurang dari 0,10.

## 5. Uji Asumsi klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi, dapat dilihat pada nilai Tolerance  $< 0,10$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF)  $> 10$ .<sup>10</sup>

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk melihat adanya ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas<sup>11</sup>. Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefisien kolerasi rank Sperman yaitu mengkolerasi antara *absolute* residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil kolerasi lebih kecil dari 0,10 (10%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas dan sebaliknya<sup>12</sup>.

## 6. Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Uji R<sup>2</sup> dilakukan untuk menilai seberapa besar kemampuan gaya kepemimpinan dan stress kerja menjenjelaskan kinerja

---

<sup>10</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, (Semarang: Badan penerbit Uviversitas Diponegoro, 2016), hlm. 53.

<sup>11</sup>*Ibid.*, hlm.134.

<sup>12</sup>NurAswani dan Masyhuri, *Metodelogi Riset Manajemen Pemasaran*, (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm 178.

pendamping. Uji  $R^2$  pada intinya mengatur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi kinerja pendamping. Dimana  $R^2$  nilainya berkisar antara  $0 < R^2 < 1$  semakin besar  $R^2$  maka gaya kepemimpinan dan stress kerja semakin dekat hubungannya dengan kinerja pendamping, dengan kata lain model tersebut dianggap baik.

## 7. Analisis Regresi Berganda

Analisi regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (X1), Stres ( X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) pendamping pada Program Keluarga Harapan Tapanuli selatan. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$KK = a + b_1 GP + b_2 SK + e$$

Keterangan

KK : Kinerja Pendamping

a : konstanta

$b_1 b_2$  : Koefesien Regresi

GP : Gaya Kepemimpinan

SK : Stres Kerja

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji Koefesien Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Uji sttistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak

bebas secara individual (Parsial). Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan *criteria* pengujian sebagai berikut.

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikan  $< \alpha$  (0.1) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat signifikan  $> \alpha$  (0,1)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun *criteria* pengujian F adalah :<sup>13</sup>

1. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap dependen.

---

<sup>13</sup>*Ibid*, hlm. 182-183.

## **Bab IV**

### **Hasil Pembahasan**

#### **A. Gambaran Umum Program Keluarga Harapan**

##### **1. Sejarah Singkat**

Program keluarga harapan adalah suatu program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik sebagai pelaku maupun penerima manfaat pembangunan kesejahteraan sosial (pmks). Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan sosial. meningkatkan kualitas lembaga sosial dalam melaksanakan pelayanan sosial terhadap pmks. Meningkatkan peran masyarakat dan dunia usaha melalui penanaman nilai-nilai kesetiakawanan sosial. Program meningkatkan taraf hidup keluargapenerima manfaat melalui akses pendidikan kesehatan dan kesejahteraan sosial mengurangi beban pengeluaran dan meningkatkan pendapatan keluarga miskin dan rentan menciptakan perubahan perilaku dan kemandirian keluarga penerima manfaat dalam mengakses layanan kesehatan dan pendidikan serta kesejahteraan *Social* mengurangi kemiskinan dan kesenjangan antar kelompok pendapatan.<sup>1</sup>

Pemerintah melalui departemen sosial (depsos) bersama lintas sektoral mulai bulan juli 2007 meluncurkan program keluarga harapan (pkh). Program keluarga harapan dilaunching secara resmi oleh

---

<sup>1</sup> Keluarga Harapan. Com/ *Sejarah Lahirnya Program Keluarga Harapan*, Diakses pada Hari Sabtu Tanggal 08 september 2018, Pukul 14.00 Wib.

menteri sosial dan pemerintah daerah pada tanggal 25 Juli 2007 Di Gorontalo. Dan Pembagian wilayah program keluarga harapan di Sumatera Utara. Seiring perkembangannya waktu program keluarga harapan mulai merata diseruh indonesian pada tahun 2008membagi 3 kabupaten / kota yaitu kota Medan, Kabupaten Nias Dan Kabupaten Tapanuli Tengah, Kemudian Tahun 2009-2010 Pengembangan Kecamatan Pada 3 Kabupaten Wilayah Tahun 2008, Tahun 2011 Membagi Enam Kabupaten Yaitu Medan, Kabupaten Nias Dan Kabupaten Tapanuli Tengah, Kab. Nias Utara, Kab.Nias Barat Dan Kab.Samosir.<sup>2</sup>

Tahun 2012 Membagi 8 Kabupaten Yaitu Kota Medan, Kabupaten Nias Dan Kabupaten Tapanuli Tengah, Kab. Nias Utara, Kab. Nias Barat, Kab. Samosir, Kab. Batubara Dan Gunung Sitolitahun 2013bertambah Menjadi 15 Kabupaten Yaitu Medan, Kabupaten Nias Dan Kabupaten Tapanuli Tengah, Kab. Nias Utara, Kab. Nias Barat, Kab. Samosir, Kab. Batubara Dan Gunung Sitoli, Kab. Serdang Bedagai, Kab. Asahan, Kab. Nias Selatan, Kab. Pakpak Barat, Kab.Toba Samosir, Kab. Dairi Dan Kota Sibolga, Tahun 2014bertambah Menjadi 21 Kabupaten Yaitu Medan, Kabupaten Nias Dan Kabupaten Tapanuli Tengah, Kab. Nias Utara, Kab. Nias Barat, Kab. Samosir, Kab. Batubara Dan Gunung Sitoli, Kab. Serdang Bedagai, Kab. Asahan, Kab. Nias Selatan, Kab. Pakpak Barat,

---

<sup>2</sup>*Ibid*

Kab.Toba Samosir, Kab.Dairi Dan Kota Sibolga, Kab. Binjai, Kab. Humbang Hasudutan, Kab. Padang Lawas Utara, Kota Pematang Siantar, Kab.Tapanuli Utara, Dan Kota Tebing Tinggi.Kemudian Tahun 2015bertambah 33 Kabupaten Yaitu Medan, Kabupaten Nias Dan Kabupaten Tapanuli Tengah, Kab. Nias Utara, Kab. Nias Barat, Kab. Samosir, Kab. Batubara Dan Gunung Sitoli, Kab. Serdang Bedagai, Kab. Asahan, Kab. Nias Selatan, Kab. Pakpak Barat, Kab.Toba Samosir, Kab.Dairi Dan Kota Sibolga, Kab. Binjai, Kab. Humbang Hasudutan, Kab. Padang Lawas Utara, Kota Pematang Siantar, Kab .Tapanuli Utara, Dan Kota Tebing Tinggi, Langkat, Simalungun, Deli Serdang, Karo, Labuhan Batu, Labuhan Batu Utara, Labuhan Batu Selatan, Kota Tanjung Balai, Padang Lawas, Padangsidimpuan, Tapanuli Selatan Dan Mandailing Natal, Tahun 2016 Pengembangan Wilayah Sudah Di 33 Kabupaten/ Kota Untuk Seluruh Kecamatan.<sup>3</sup>

## **2. Visi Dan Misi Program Keluarga Harapan**

### **a. Visi**

Terwujudnya kesejahteraan sosial dan daya saing penyandang masalah kesejahteraan sosial (Pmks)

### **b. Misi**

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik sebagai pelaku maupun penerima manfaat pembangunan kesejahteraan sosial.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana pelayanan sosial.
3. Meningkatkan kualitas lembaga sosial dalam melaksanakan pelayanan sosial terhadap pmks.
4. Meningkatkan peran masyarakat dan dunia usaha melalui penanaman nilai-nilai kesetiakawanan sosial.

---

<sup>3</sup>*Ibid*

Gambar 4.1

## 3. Struktur Organisasi Program Keluarga Harapan Tapanuli selatan



## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kesahihan instrument dalam pengumpulan data. uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Hasil Dari Uji Validitas Penelitian Sebagai Berikut.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,476	Instrumen Valid Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ Dengan $N = 35 - 2 = 33$ Pada Taraf Signifikan 10% Sehingga Diperoleh $R_{tabel} = 0,282$	Valid
2	0,637		Valid
3	0,606		Valid
4	0,538		Valid
5	0,610		Valid
6	0,523		Valid
7	0,701		Valid
8	0,705		Valid
9	0,464		Valid

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Spss Versi 22

Hasil uji validitas dari tabel diatas bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Stress (X2)**

Item Pernyataan	R Hitung	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan
1	0,323	Instrumen Valid Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ Dengan $N = 35 - 2 = 33$ Pada Taraf Signifikan 10% Sehingga Diperoleh $R_{tabel} = 0,282$	Tidak Valid
2	0,592		Valid
3	0,571		Valid
4	0,635		Valid
5	0,639		Valid
6	0,548		Valid
7	0,600		Valid
8	0,426		Valid
9	0,488		Valid
10	0,139		Tidak Valid

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Spss Versi 22

Hasil uji validitas dari tabel diatas bahwa nomor 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . dan nomor 1 dan 10 dinyatakan tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pendamping (Y)**

Item Pernyataan	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan
1	0,670	Instrumen Valid Jika $R_{Hitung} > R_{Tabel}$ Dengan $N = 35 - 2 = 33$ Pada Taraf Signifikan 10% Sehingga Diperoleh $R_{Tabel} = 0,282$	Valid
2	0,609		Valid
3	0,540		Valid
4	0,741		Valid
5	0,541		Valid
6	0,607		Valid
7	0,820		Valid
8	0,556		Valid

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Spss Versi 22

Hasil uji validitas diatas dapat diketahui seluruh item pernyataan dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabelitas

Uji reliabelitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. uji reliabelitas dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*. Jika *cronbach's alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabelitas pada penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabelitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N Of Item
Kinerja Pendamping (Y)	0,788	8
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,760	9
Stres ( X <sub>2</sub> )	0,739	8

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Spss Versi 22

Pada kinerja pendamping hasil uji reliabel diatas diperoleh nilai *cronbach's alpha* 0,788. Nilai *cronbach's alpha* 0,788 > 0,60 sehingga variabel kinerja pendamping dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Hasil uji reliability gaya kepemimpinan nilai *cronbach's alpha* 0,760 > 0,60 sehingga variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel dan diterima. Hasil uji reliability stress diperoleh nilai *cronbach's alpha* 0,739 > 0,60 sehingga variabel stress dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.pada penelitian ini uji normalitas dilakukan berdasarkan pada metode uji *one sample kolmogrov smirnov*.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,B</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,40248795
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,076
	Negative	-,115
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-Tailed)		,200 <sup>c,D</sup>

Berdasarkan tabel di atas dilihat dari hasil uji normalitas bahwa nilai signifikan (*asympt.sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih

besar dari nilai signifikan 0,10 ( $0,200 > 0,10$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Penelitian data digunakan dengan spss menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikan 0,10. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan  $< 0,10$ .

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Linearity Dengan Gaya Kepemimpinan**  
**Anova Tabel**

	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between (Combined) Groups	319,819	13	24,601	18,635	,000
Linearity	252,381	1	252,381	191,171	,000
Deviation From Linearity	67,438	12	5,620	4,257	,002
Within Groups	27,724	21	1,320		
Total	347,543	34			

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linearitas antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pendamping diketahui bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan  $0,000 < 0,10$ . maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pendamping terdapat pengaruh yang linear.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Linearity Dengan Stres**

<b>Anova Tabel</b>							
			Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y* X2	Between	(Combined)	300,826	11	27,348	13,464	,000
	Groups	Linearity	254,525	1	254,525	125,310	,000
		Deviation From Linearity	46,301	10	4,630	2,280	,050
Within Groups			46,717	23	2,031		
Total			347,543	34			

Berdasarkan tabel diatas dilihat dari uji linearity pada variabel stress dengan kinerja pendamping diketahui bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearity dengan melihat nilai linear. Nilai signifikan  $0,000 < 0,10$ . Maka dapat diketahui variabel stress terhadap kinerja pendamping terdapat hubungan yang linear. Maka keseluruhan variabel memiliki hubungan yang linear, sehingga memenuhi syarat untuk diuji.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya kolerasi antara *independen variabel*. Apabila nilai *vif* (*variance inflaction factor*) kurang dari 0,10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	Vif
1 (Constant)	12,200	1,880		6,488	,000		
X1	,334	,095	,463	3,537	,001	,350	2,856
X2	,453	,123	,482	3,679	,001	,350	2,856

A. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Spss Versi 22

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai vif dari variabel gaya kepemimpinan sebesar  $2,856 < 0,10$ . Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independent*. sementara nilai *tolerance* dari gaya kepemimpinan sebesar  $0,350 > 0,10$  dan variabel stress sebesar  $0,350 > 0,10$ . Maka kedua dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel *independent* lebih besar dari  $0,10$  dari penilaian tersebut bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar *independent* variabel.

#### **b. Uji Heterokedastisitas**

Uji ini untuk melihat adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. metode yang diambil untuk melihat ketidaksamaan varian dari residual ialah uji *spearman's rho*. Jika nilai signifikan  $> 0,10$  maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4.9**  
**Uji Heterokedastisitas**

			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's Rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,715*	-,122
		Sig. (2-Tailed)	.	,000	,487
		N	35	35	35
	X2	Correlation Coefficient	,715*	1,000	-,106
		Sig. (2-Tailed)	,000	.	,546
		N	35	35	35
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,122	-,106	1,000	
	Sig. (2-Tailed)	,487	,546	.	
	N	35	35	35	

\*\* . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Spss Versi 22

Dari tabel diatas hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel gaya kepemimpinan sebesar  $0,487 > 0,10$  dan variabel stress sebesar  $0,546 > 0,10$ . Jadi dari kedua variabel tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

#### 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,899 <sup>a</sup>	,808	,796	1,446

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai  $r^2$  (r square) sebesar 0,808%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pendamping dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan stress kerja sebesar 80,8 %. Sedangkan sisanya

sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 7. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga analisis regresi berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.200	1.880		6.488	.000
X1	.334	.095	.463	3.537	.001
X2	.453	.123	.482	3.679	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Dari Spss Versi 23

$$Kk = A + B_1k + B_2s + E$$

$$Kk = 12,200 + 0,334 (Gk) + 0,453(S) + E$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai *constant* (a) sebesar 12,200 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan dan stress kerja dianggap konstan atau 0 maka kinerja pendamping nilainya 12,200 satuan
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,334 satuan, apabila koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan

positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pendamping, semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja pendamping.

3. Koefisien regresi variabel stress yaitu 0,453 satuan, apabila koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stres dan kinerja pendamping, semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin meningkat kinerja pendamping.

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-T)

Uji-t atau parsial dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh signifikan antar variabel gaya kepemimpinan, stress terhadap variabel kinerja pendamping. Adapun hasil dari uji signifikan adalah :

Berdasarkan rumus tabel 4.11 untuk  $t_{tabel}$  diperoleh dari rumus  $df = n - k - 1$  atau  $35 - 2 - 1 = 32$ , dengan menggunakan signifikan 10% :2= 5% (0,05). Hasil yang diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,693 jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima.

- 1) Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan sebesar  $3,537 > 1,693$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pendamping Pada Program Keluarga Harapan Tapanuli selatan Secara Parsial.

- 2) Pada variabel stress sebesar  $3,679 > 1,693$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres terhadap kinerja pendamping pada program keluarga harapan tapanuli selatan secara parsial.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji f dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh signifikan semua variabel bebas antara gaya kepemimpinan dan stress kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja pendamping.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Signifikan Simultan ( Uji F)**

Anova <sup>a</sup>						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280,666	2	140,333	67,148	,000 <sup>b</sup>
	Residual	66,877	32	2,090		
	Total	347,543	34			

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 67,148 dengan signifikan 0,10 dengan  $df\ 35-2-1 = 32$ . hasil  $F_{tabel}$  sebesar 2,48  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan stress kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pendamping pada program keluarga harapan tapanuli selatan.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pendamping pada program keluarga harapan tapanuli selatan. Setelah melalui berbagai analisis data terhadap model, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan telah cukup baik karena telah memenuhi persyaratan *blue (best linearity unbiased estimator)* yaitu data yang diuji berdistribusi normal. dari hasil uji validitas gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh.

#### 1. Hasil Uji Determinasi $R^2$

Hasil uji determinasi sebesar 0.808%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja pendamping sebesar 80.8% sedangkan sisanya sebesar 19.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Zainur Rozikin yang berjudul Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pendamping (Pada Bank Pemerintah Malang). Hasil analisis dari dterminasi sebesar 0.0654 demikian dengan konflik dan stress kerja sebesar 65.4% dan sisanya sebesar 34.5%. Kemudian penelitian yang disusun oleh aulia yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan produktivitas terhadap kinerja pendamping pada PT. Pos cabang malang. Hasil Analisis menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi ( $r^2$ ) yaitu sebesar

0,654 dengan demikian berarti bahwa hasil koefisien produktivitas kerja pendamping pada pt. Pos cabang malang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dapat ditarik kesimpulan dari beberapa penelitian diatas bahwa gaya kepemimpinan dan stress selalu mempengaruhi kinerja pendamping. Menurut peneliti disini peran dari pimpinan suatu perusahaan harus memerhatikan konflik atau masalah pada pendampingnya. begitu juga dengan pendamping harus bekerja dengan baik dengan memerhatikan sesuatu yang dapat membangkitkan kinerja.

## 2. Hasil Uji Parsial (Uji-T)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) yang dilakukan peneliti variabel gaya kepemimpinan ( $x_1$ )  $t_{hitung} 3,537$  dan  $t_{tabel} 1,693$  ( $3,537 > 1,693$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahawa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pendamping. Penelitian ini sama dengan teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seorang yang mampumengarahkan seluruh sumberdaya manusia ataubawahannya yang ada dalam organisasi untuk ikut dalam tindakan atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan. Teori lain juga

mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang menggunakan wewenangnya dankepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini juga diperkuat oleh Peneliti Rizki Andhini Irawan berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pendamping. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} 2,830 > t_{tabel} 2,045$ . Sehingga terdapat pengaruh antara kepemimpinan ( $x_1$ ) terhadap kinerja pendamping.

Kemudian dengan variabel stress ( $x_2$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,679 > 1,693$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stress terhadap kinerja pendamping secara parsial. Penelitian ini sama dengan teori yang mengatakan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang. Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Sama dengan penelitian Zainur Rozikin Yang Berjudul Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Pada Bank Pemerintah Malang, berdasarkan uji hipotesis stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pendamping.

Dapat diambil kesimpulan dari beberapa teori dan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan stress kerja mempengaruhi kinerja pendamping dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pendamping pada program keluarga harapan tapanuli selatan, dengan nilai  $F_{hitung}$  67,148 Dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,48. Maka diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pendamping pada program keluarga harapan tapanuli selatan. sama dengan penelitian hermita yang berjudul pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kinerja pendamping (pada pt semen tanas). hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama stres dan motivasi mempengaruhi kinerja pendamping.

### D. Keterbatasan Penelitian

Keseluruhan rangkaian penelitian sudah dilaksanakan dalam prosedur dalam metodologi penelitian. Namun penelitian menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih memiliki kekurangan dan keterbatasan yang dapat

memungkinkan mempengaruhi hasil penelitian dan penyusunan skripsi adalah

1. Keterbatasan kemampuan peneliti dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.
2. Dalam menyebarkan angket (kuesioner) peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi kuesioner ini dengan jujur dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan yang dapat mempengaruhi validitas yang diperoleh.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Tapanuli Selatan dapat ditarik sebagai berikut :

1. Secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pendamping dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,537 > 1,693$ . Sementara Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan Sebesar 0,334 Satuan, Apabila Koefisien Bernilai Positif Artinya Terjadi Hubungan Positif Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pendamping, Semakin Tinggi Gaya Kepemimpinan Maka Semakin Meningkatkan Kinerja Pendamping.
2. Secara parsial stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pendamping dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,679 > 1,693$ . Sementara Koefisien Regresi Variabel Stress Yaitu 0,453 Satuan, Apabila Koefisien Bernilai Positif Artinya Terjadi Hubungan Positif Antara Stres Dan Kinerja Pendamping, Semakin Tinggi Tingkat Stres Kerja Maka Semakin Meningkatkan Kinerja Pendamping.
3. Secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan stress kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pendamping dengan nilai  $F_{hitung} 67,148$  dan  $F_{tabel}$

sebesar 2,48. Maka terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pendamping pada Program Keluarga Harapan Tapanuli selatan. Sementara berdasarkan analisis regresi ganda diperoleh Nilai *Constant* (A) Sebesar 12,200 Artinya Apabila Variabel Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Dianggap Konstan Atau 0 Maka Kinerja Pendamping Nilainya 12,200 Satuan.

## **B. Saran**

1. Gaya kepemimpinan pada Program Keluarga Harapan Tapanuli selatan berpengaruh anantara stress kerja terhadap kinerja pendamping. Pihak perusahaan harus memperhatikan bagai mana sikap gaya kepemimpinan terhadap pendamping dengan baik dan berlaku adil. Sedangkan stress dapat mempengaruhi kinerja pendamping, perusahaan agar memperhatikan keadaan seperti dapat meningkatkan kerja pendamping. Bagi pendamping agar dapat meningkatkan kinerja dan memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan sistem kerja.
2. Bagi lembaga akademik dapat menambah ilmu dan wawasan dalam penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia seperti sikap gaya kepemimpinan, kinerja dan stress.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai referensi mengenai gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pendamping. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel- variabel yang dapat mempengaruhi kinerja.

#### ~~4. DAFTAR PUSTAKA~~

##### ~~5.~~

6. Abdurhman Fathoni, *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
7. Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
8. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Adiatama, 2014.
9. Asmadi Alsa, *pendekatan kuantitatif & kualitatif serta kombinasinya dalam penelitian psikolog*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
10. Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010.
- ~~11. Departemen Agama, Al-Quran dan Terjemahan. Jakarta: Alfatih, 2013.~~
- ~~12. Dwi priyanto, SPSS 22 Pengolahan data Terpraktis. Yogyakarta: Andi, 2014.~~
13. Dwi Swiknyo, *Ayat-ayat Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
14. Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia, 2009.
15. Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Indeks, 2007.
16. George RTerry dan Leslie W Rue, *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
17. Hasibuan Melayu S.P, *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
18. Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
19. Imam Ghazali, *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2016
20. Juliansyah Nor, *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012
21. Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994.

22. M. Burhan Bungin, *Metodologi penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2005.
23. Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
24. Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: RajaWali Pers, 1983 .
25. ~~Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2013.~~
26. Muhammad Syafi'i Antonio, *Muhammad SAW The Super Leader Super Manager*. Jakarta: Tazkia Multimedia, 2007.
27. Nur Aswani dan Masyhuri, *Metodelogi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press, 2011
28. P. Joko subagyo, *Metode penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Prineka Cipta, 2004.
29. R. Wayne Monday, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008 .
30. Siagian Sondang. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Akrasa, 2009.
31. Situmorang Syafrizal Helmi, dkk, *Analisis Data Penelitian*. Medan: USU Pers, 2008.
32. Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
33. Sudermayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
34. Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
35. Susilo Supardo, *Kepemimpinan dan Dasar-dasar Pengembangan*. Jakarta: CV Andi offset, 2006.
36. Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.
37. T. Hani Handoko, *Manajemen Peronalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1987.
38. Veithal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.

39. Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
40. Wijono Sutarno, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010.

**CURUCULUM VITAE**  
**(Daftar Riwayat Hidup)**

**DATA PRIBADI**

Nama : SARMAIDA HARAHAHAP  
Nim : 14 402 00132  
Tempat/ tanggal lahir : Bandar Hapinis, 04 April 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Anak Ke : 6 dari 7 Bersaudara  
Alamat : Bandar Hapinis Kecamatan Muara Batangtoru  
Agama : Islam

**DATA ORANG TUA/WALI**

Nama Ayah : SYARIPUDDIN HARAHAHAP  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama Ibu : NURHAYATI NASUTION  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Bandar Hapinis Kecamatan Muara Batangtoru

**LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

Tahun 2003-2008 : SD Negeri Bandar Hapinis  
Tahun 2009-2011 : MTsN Batangtoru  
Tahun 2012-2014 : MAN 1 Padangsidempuan  
Tahun 2014-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN  
Padangsidempuan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733  
Telenon (22080) Faximile (0634) 24022

Nomor : B- 15 /In. 14/G.6a/PP.009/01/2018 17 Januari 2018  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Kesiediaan  
Menjadi Pembimbing Skripsi

Yth Bapak/Ibu :  
1. Dr. Darwis Harahap, S.Hi., M.Si  
2. Delima Sari Lubis, M.A  
di-  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut :

Nama : Sarmaida Harahap  
Nim : 1440 200 132  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada program Keluarga Harapan Cabang Tapanuli Selatan

Untuk itu diharapkan kepada Bapak/Ibu agar bersedia membimbing mahasiswa tersebut dalam penulisan proposal dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kesediaan dari Bapak/Ibu diucapkan terimakasih.  
Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui:

Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag  
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan,

Muhammad Isa, S.T., M.M  
NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia / Tidak Bersedia  
Pembimbing I

Dr. Darwis Harahap, S.Hi., M.Si  
NIP. 19780818 200904 1 015

Bersedia / Tidak Bersedia  
Pembimbing II

Delima Sari Lubis, M.A  
NIP. 19840512 201403 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidimpuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : B-<sup>906</sup>/In.14/G/TL.00/07/2018  
Hal : Mohon Izin Riset

24 Juli 2018

Yth;  
Kepala Kantor Program Keluarga Harapan  
Cabang Tapanuli Selatan  
di-  
Tapanuli Slatan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Sarnida Harahap  
NIM : 1440200132  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Program Keluarga Harapan Cabang Tapanuli Selatan".

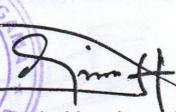
Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,



  
Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si  
NIP. 19780818 200901 1 015



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidempuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : B-1045/In.14/G.2/G.5/TL.00/08/2018  
Hal : Mohon Izin Riset

28 Agustus 2018

Yth;  
Kepala Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Selatan  
di-  
Tapanuli Selatan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Sarmaida Harahap  
NIM : 1440200132  
Semester : IX (Sembilan)  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Program Keluarga Harapan Cabang Tapanuli Selatan**".

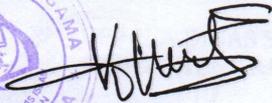
Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum,  
Perencanaan dan Keuangan



  
Drs. Kamaluddin, M. Ag  
NIP. 19681102 199103 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN  
**DINAS SOSIAL DAERAH**  
KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAHAN TAPANULI SELATAN  
**JLN. PROF. LAFRAN PANE- SIPIROK**  
Kode Pos 22742 Email : [tapseldinsos@gmail.com](mailto:tapseldinsos@gmail.com) Website : [www.tapselkab.go.id](http://www.tapselkab.go.id)

Sipirok, 25 Oktober 2018

Nomor : 071/1626 X/2018

Sifat : Penting

Lampiran : -

Perihal : Izin Riset

Kepada Yth :

Kepala Institut Agama Islam Negeri

Padangsidimpuan

di -

Padangsidimpuan

Sehubungan dengan Surat Kementerian Agama Republik Indonesia Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan (IAIN) Nomor : B-1045/In.14/G.5/TL.00/08/2018 tanggal 28 Agustus 2018 perihal Mohon Izin Riset :

Nama : Sarmaida Harahap

NIM : 1440200132

Semester : IX (Sembilan)

Jurusan : Ekonomi Syariah

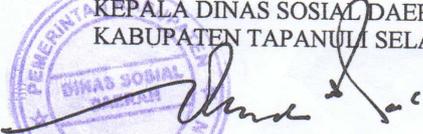
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul : Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja

karyawan pada Program Keluarga Harapan Cabang Tapanuli Selatan.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas dengan ini kami memberikan Izin Riset dan data sesuai dengan maksud judul diatas pada Sekretariat Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Tapanuli Selatan Jl.Raja Inal Siregar Batunadua Padangsidimpuan

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

  
KEPALA DINAS SOSIAL DAERAH  
KABUPATEN TAPANULI SELATAN  
  
Drs. NURDIN PANE  
Pembina Utama Muda  
Nip. 19620823 198404 1001

## **PENGANTAR**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr. Responden

di Tempat

Dengan Hormat

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Jawaban bapak/ibu tidak akan mempunyai dampak negatif terhadap jabatan atau pekerjaan bapak/ibu saat ini. Karena tujuan pengajuan kuesioner ini hanya untuk pengumpulan data guna keberhasilan dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada program keluarga harapan cabang tapanuli selatan.

Demikian, kepada bapak/ibu yang telah bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan saya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Sarmaida Harahap

**LEMBAR VALIDASI  
ANGKET KEPEMIMPINAN**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Tanggung jawab	1, 2, 3, 4			
Mematuhi semua peraturan	5, 6,			
Ketepatan waktu	7, 8, 9			

Catatan:

.....  
.....  
.....

Padangsidempuan,                      2018  
Validator

**Delima Sari Lubis, M.A**  
**NIP. 19840512 201403 2 002**

**LEMBAR VALIDASI  
ANGKET STRES**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Konflik Peran	1, 2, 3 ,			
Beban Karir	4, 5, 6			
Kepemimpinan Organisasi	7, 8, 9, 10			

Catatan:

.....  
 .....  
 .....

Padangsidempuan,                      2018  
 Validator

**Delima Sari Lubis, M.A**  
**NIP. 19840512 201403 2 002**

**LEMBAR VALIDASI  
ANGKET KINERJA KARYAWAN**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kualitas	1, 2, 3			
Kuantitas	4, 5, 6			
Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan	7, 8			

Catatan:

.....  
.....  
.....

Padangsidempuan,                      2018  
Validator

**Delima Sari Lubis, M.A**  
**NIP. 19840512 201403 2 002**

## LAMPIRAN 1

### SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Delima Sari Lubis, M.A

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Program Keluarga Harapan Cabang Tapanuli Selatan**

Yang disusun oleh:

Nama :Sarmaida Harahap

NIM : 14 402 00132

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah (MB-2)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, 2018

**Delima Sari Lubis, M.A**

**NIP. 19840512 201403 2 002**

## LEMBAR KUESIONER

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA PROGRAM KELUARGA HARAPAN CABANG TAPANULI SELATAN

#### I. Identitas Responden

Saya mohon kesediaan Bapak/ibu/saudara/I untuk menjawab daftar pertanyaan ini, dengan mengisi titik titik dan memberi tanda *checklist* (√) pada kotak yang tersedia.

No. Responden : .....

Nama : .....

JenisKelamin :  laki-laki  perempuan

Umur : .....

Pekerjaan : .....

#### II. .... PetunjukP engisian

Adapun cara pengisian jawaban pernyataan- pernyataan di bawah ini yaitu:

1. Bacalah dengan saksama setiap pertanyaan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.
4. Jawaban yang diberikan oleh responden akan dinilai berdasarkan ketentuan yang tercantum di bawahini:

No	Jawaban	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat tidak setuju	1
2	S	Tidak Setuju	2
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Setuju	4
5	STS	Sangat Setuju	5

**A. Pernyataan Mengenai Variabel Independen (X<sub>1</sub>): Kepemimpinan**

INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tanggung Jawab	Pimpinan Program keluarga harapan bertanggung jawab Kepada karyawannya.					
	Pimpinan Program keluarga Harapan berlaku adil.					
	Pimpinan program keluarga harapan selalu jujur.					
	Pimpinan dapat menjadi contoh yang baik.					
Mematuhi Semua Peraturan	Pimpinan pmematuhi semua peraturan.					
	Pimpinan bersedia dikenakan sanksi apabila tidak mematuhi semua peraturan					
Ketepatan Waktu	Pimpinan Selalu hadir Tepat waktu					
	Pimpinan selalu hadir saat jam kerja					
	Pimpinan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					

**B. Pernyataan Mengenai Variabel Independen (X<sub>2</sub>): Stres**

INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Konflik Peran	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya					
	Pekerjaan yang saya terima sering bertentangan satu sama lain					
	Saya sering menerima pekerjaan yang bukan pekerjaan saya					
Beban Karir	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan tidak jelas					
	Dalam melakukan pekerjaan saya ditekan dengan banyak peraturan					

	Pekerjaan yang saya terima terlalu berat					
Kepemimpinan Organisasi	Pemimpin memberikan bonus kepada staff yang lembur					
	Pemimpin menetapkan hubungan kerja yang jelas antar staff					
	Pemimpin selalu memerhatikan konflik yang terjadi pada anggotanya					
	Pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada para staff untuk mendiskusikan masalah dengan atasan					

### C. Pernyataan Mengenai Variabel Independen (Y): Kinerja

INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
	Saya selalu disiplin dalam bekerja					
	Saya selalu berusaha memberikan hasil pekerjaan sebaik mungkin					
Kuantitas	Saya selalu mengerjakan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan					
	Saya datang tepat waktu					
Ketepatan waktu Menyelesaikan Tugas	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					

Responden

.....

RESPONDEN PENILAIAN GAYA KEPEMIMPINAN

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
1	4	4	4	2	2	2	2	3	4	27
2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	23
3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	21
4	1	2	3	3	4	2	2	2	3	22
5	2	2	2	3	2	2	2	2	4	21
6	3	3	4	2	3	4	4	4	5	32
7	3	3	3	3	3	3	4	4	5	31
8	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
9	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
10	5	2	3	3	4	3	3	3	4	30
11	5	4	4	4	4	4	3	4	3	35
12	3	3	4	3	3	3	4	4	4	31
13	4	4	3	2	3	4	3	1	3	27
14	4	3	4	4	3	3	4	4	4	33
15	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
16	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
17	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32
18	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
19	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	4	3	3	3	3	3	4	2	4	29
22	3	2	2	2	4	4	4	4	5	30
23	3	2	3	4	2	4	4	4	3	29
24	3	2	3	4	2	4	4	4	4	30
25	3	4	4	4	3	3	3	3	3	30
26	2	4	2	3	3	4	4	4	4	30
27	3	4	3	3	1	3	3	4	5	29
28	4	5	4	4	5	4	5	4	4	39
29	3	5	5	5	4	4	4	4	4	38
30	4	4	3	3	3	3	2	3	3	28
31	3	3	2	3	3	4	3	4	4	29
32	2	2	3	4	4	4	3	4	4	30
33	4	3	2	4	4	4	4	4	4	33
34	2	3	4	2	4	4	4	3	3	29
35	4	4	3	3	3	3	3	4	3	30

RESPONDEN PENILAIAN STRES KERJA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	31
2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	25
3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	26
4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	24
5	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	31
6	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	31
7	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	31
8	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	30
9	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33
10	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	31
11	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
12	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	32
13	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33
14	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
17	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	33
18	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33
19	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	30
21	3	2	4	2	4	3	2	3	3	3	29
22	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	29
23	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	30
24	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34
25	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	31
28	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
29	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
30	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	27
31	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	29
32	3	2	3	2	4	4	2	4	2	3	29
33	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	34
34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
35	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	31



A. Hasil penelitian

Tabel 4.1  
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

		Correlations									
		Soal_1	Soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	soal_8	soal_9	Total
Soal_1	Pearson Correlation	1	,382*	,305	,204	,193	,124	,097	,114	,000	,476**
	Sig. (2-tailed)		,023	,075	,240	,267	,477	,581	,516	1,000	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Soal_2	Pearson Correlation	,382*	1	,547*	,247	,293	,193	,215	,288	,115	,637**
	Sig. (2-tailed)	,023		,001	,152	,088	,268	,216	,093	,510	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_3	Pearson Correlation	,305	,547*	1	,355*	,356*	,055	,268	,228	,075	,606**
	Sig. (2-tailed)	,075	,001		,036	,036	,752	,119	,188	,668	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_4	Pearson Correlation	,204	,247	,355*	1	,258	,130	,252	,426*	-,007	,538**
	Sig. (2-tailed)	,240	,152	,036		,135	,456	,144	,011	,969	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_5	Pearson Correlation	,193	,293	,356*	,258	1	,349*	,383*	,239	,129	,610**
	Sig. (2-tailed)	,267	,088	,036	,135		,040	,023	,166	,460	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_6	Pearson Correlation	,124	,193	,055	,130	,349*	1	,449*	,381*	,110	,523**
	Sig. (2-tailed)	,477	,268	,752	,456	,040		,007	,024	,531	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_7	Pearson Correlation	,097	,215	,268	,252	,383*	,449*	1	,530*	,523*	,701**
	Sig. (2-tailed)	,581	,216	,119	,144	,023	,007		,001	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_8	Pearson Correlation	,114	,288	,228	,426*	,239	,381*	,530*	1	,539*	,705**
	Sig. (2-tailed)	,516	,093	,188	,011	,166	,024	,001		,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_9	Pearson Correlation	,000	,115	,075	-,007	,129	,110	,523*	,539*	1	,464**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,510	,668	,969	,460	,531	,001	,001		,005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	,476*	,637*	,606*	,538*	,610*	,523*	,701*	,705*	,464*	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,005	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Tabel 4.2  
Uji Validitas Stres

Tabel  
4.3  
uji  
Validitas  
as  
Kinerja  
Karya  
wan

		Correlations										TOTAL
		soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	soal_8	soal_9	soal_10	TOTAL
soal_1	Pearson Correlation	1	,052	,120	,161	,056	,054	,078	,000	,071	,230	,323
	Sig. (2-tailed)		,766	,493	,356	,750	,756	,656	1,000	,686	,184	,058
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_2	Pearson Correlation	,052	1	,509*	,705*	,335*	,031	,468*	,000	,021	-,195	,592*
	Sig. (2-tailed)	,766		,002	,000	,049	,862	,005	1,000	,904	,262	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_3	Pearson Correlation	,120	,509*	1	,495*	,556*	,057	,280	,040	,008	-,386*	,571*
	Sig. (2-tailed)	,493	,002		,003	,001	,746	,103	,822	,963	,022	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_4	Pearson Correlation	,161	,705*	,495*	1	,414*	,162	,347*	,016	,172	-,333	,635*
	Sig. (2-tailed)	,356	,000	,003		,013	,352	,041	,926	,324	,051	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_5	Pearson Correlation	,056	,335*	,556*	,414*	1	,370*	,188	,118	,150	-,095	,639*
	Sig. (2-tailed)	,750	,049	,001	,013		,029	,279	,500	,388	,588	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_6	Pearson Correlation	,054	,031	,057	,162	,370*	1	,229	,484*	,469*	,135	,548*
	Sig. (2-tailed)	,756	,862	,746	,352	,029		,186	,003	,005	,440	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_7	Pearson Correlation	,078	,468*	,280	,347*	,188	,229	1	,147	,159	,000	,600*
	Sig. (2-tailed)	,656	,005	,103	,041	,279	,186		,400	,362	1,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_8	Pearson Correlation	,000	,000	,040	,016	,118	,484*	,147	1	,430*	,105	,426*
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,822	,926	,500	,003	,400		,010	,547	,011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_9	Pearson Correlation	,071	,021	,008	,172	,150	,469*	,159	,430*	1	,236	,488*
	Sig. (2-tailed)	,686	,904	,963	,324	,388	,005	,362	,010		,172	,003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_10	Pearson Correlation	,230	,195	,386*	,333	,095	,135	,000	,105	,236	1	,139
	Sig. (2-tailed)	,184	,262	,022	,051	,588	,440	1,000	,547	,172		,426
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,323	,592*	,571*	,635*	,639*	,548*	,600*	,426*	,488*	,139	1
	Sig. (2-tailed)	,058	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,011	,003	,426	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Correlations

		soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	soal_8	TOTAL
soal_1	Pearson Correlation	1	,593**	,346*	,569**	,268	,078	,316	,223	,670**

	Sig. (2-tailed)		,000	,042	,000	,120	,654	,065	,198	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_2	Pearson Correlation	,593**	1	,420*	,425*	,151	,049	,289	,180	,609**
	Sig. (2-tailed)	,000		,012	,011	,387	,780	,092	,301	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_3	Pearson Correlation	,346*	,420*	1	,372*	-,085	-,004	,379*	,338*	,540**
	Sig. (2-tailed)	,042	,012		,028	,627	,982	,025	,047	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_4	Pearson Correlation	,569**	,425*	,372*	1	,516**	,426*	,477**	,034	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,028		,001	,011	,004	,844	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_5	Pearson Correlation	,268	,151	-,085	,516**	1	,445**	,363*	,140	,541**
	Sig. (2-tailed)	,120	,387	,627	,001		,007	,032	,423	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_6	Pearson Correlation	,078	,049	-,004	,426*	,445**	1	,749**	,303	,607**
	Sig. (2-tailed)	,654	,780	,982	,011	,007		,000	,077	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_7	Pearson Correlation	,316	,289	,379*	,477**	,363*	,749**	1	,567**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,065	,092	,025	,004	,032	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal_8	Pearson Correlation	,223	,180	,338*	,034	,140	,303	,567**	1	,556**
	Sig. (2-tailed)	,198	,301	,047	,844	,423	,077	,000		,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,670**	,609**	,540**	,741**	,541**	,607**	,820**	,556**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Tabel 4.4**  
**Uji Reliability Gaya Kepemimpinan**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

,760	9
------	---

**Tabel 4.5**  
**Uji Reliability Stress Kerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	8

**Tabel 4.6**  
**Uji Reliability Kinerja Karyawan**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	8

**B. Analisis Data**

**Tabel 4.7**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1,40248795
Most Extreme	Absolute	,115
Differences	Positive	,076
	Negative	-,115
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Mean**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja* gaya_kepemimpinan*	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%
Kinerja * stress	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%

**Kinerja\* gaya\_kepemimpinan**

**Report**

Kinerja

Gaya_kepemimpinan	Mean	N	Std. Deviation
21	30,00	2	2,828
22	26,00	1	.
23	28,00	1	.
27	34,67	3	1,155
28	32,00	1	.
29	32,60	5	,894
30	32,86	7	1,215
31	32,50	4	1,000
32	34,00	2	,000
33	35,00	2	1,414
34	36,00	2	,000
35	36,00	1	.
38	40,00	3	,000
39	40,00	1	.
Total	33,69	35	3,197

**Tabel 4.8**  
**Linearitas Gaya Kepemimpinan**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * gaya_kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	319,819	13	24,601	18,635	,000
		Linearity	252,381	1	252,381	191,171	,000
		Deviation from Linearity	67,438	12	5,620	4,257	,002
	Within Groups		27,724	21	1,320		
Total			347,543	34			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
y * x1	,852	,726	,959	,920

**Kinerja \* stres**

**Report**

Kinerja

stres	Mean	N	Std. Deviation
18	27,33	3	1,155
22	32,00	2	,000
23	33,50	6	,837
24	32,75	4	,957
25	33,20	5	1,789
26	33,00	4	2,000
27	34,50	4	1,915
28	35,00	3	1,000
29	40,00	1	.
30	40,00	1	.
32	40,00	1	.
33	40,00	1	.
Total	33,69	35	3,197

**Tabel 4.9**  
Coefficients<sup>a</sup>  
kerja

Linearitas  
stress

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * stres	Between Groups	(Combined) Linearity	300,826	11	27,348	13,464	,000
		Deviation from Linearity	254,525	1	254,525	125,310	,000
			46,301	10	4,630	2,280	,050
Within Groups			46,717	23	2,031		
Total			347,543	34			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
y * x2	,856	,732	,930	,866

**G. Asumsi Klasik**

**Tabel 4.10**  
Uji multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,200	1,880		6,488	,000		
	x1	,334	,095	,463	3,537	,001	,350	2,856
	x2	,453	,123	,482	3,679	,001	,350	2,856

**Table 4.11**  
**Uji Heteroskedastisitas**

a. Dependent Variable: y

**Correlations**

		x1	x2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,715**	-,122
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,487
	N	35	35	35
x2	Correlation Coefficient	,715**	1,000	-,106
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,546
	N	35	35	35
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,122	-,106	1,000
	Sig. (2-tailed)	,487	,546	.
	N	35	35	35

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

**D. Analisis Regresi Berganda**

Table 4.12  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,200	1,880		6,488	,000
	x1	,334	,095	,463	3,537	,001
	x2	,453	,123	,482	3,679	,001

a. Dependent Variable: y

Tabel 4.13  
**Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 <sup>a</sup>	,808	,796	1,446

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	x1	x2
1	1	2,985	1,000	,00	,00	,00
	2	,012	16,078	,97	,14	,06
	3	,004	28,647	,03	,86	,94

a. Dependent Variable: y

Tabel 4.14  
Uji Parsial

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280,666	2	140,333	67,148	,000 <sup>b</sup>
	Residual	66,877	32	2,090		
	Total	347,543	34			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

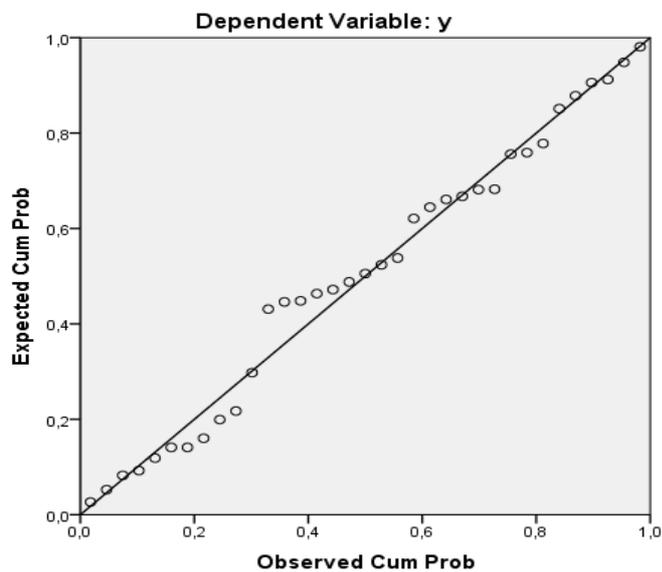
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27,37	40,19	33,69	2,873	35
Residual	-2,795	2,996	,000	1,402	35
Std. Predicted Value	-2,197	2,263	,000	1,000	35
Std. Residual	-1,933	2,072	,000	,970	35

a. Dependent Variable: y

## Charts

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



## NPar Tests

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27,37	40,19	33,69	2,873	35
Residual	-2,795	2,996	,000	1,402	35
Std. Predicted Value	-2,197	2,263	,000	1,000	35
Std. Residual	-1,933	2,072	,000	,970	35

a. Dependent Variable: y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,200	1,880		6,488	,000		
	x1	,334	,095	,463	3,537	,001	,350	2,856
	x2	,453	,123	,482	3,679	,001	,350	2,856

a. Dependent Variable: y

1	x2, x1 <sup>b</sup>	.	Enter
---	---------------------	---	-------

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 <sup>a</sup>	,808	,796	1,446

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	x1	x2
1	1	2,985	1,000	,00	,00	,00
	2	,012	16,078	,97	,14	,06
	3	,004	28,647	,03	,86	,94

a. Dependent Variable: y

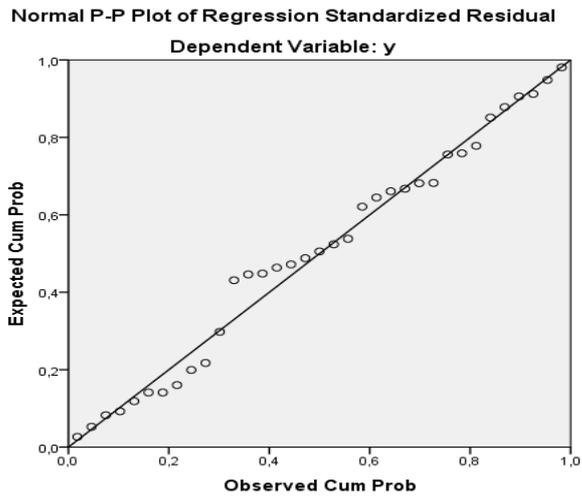
**Charts**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280,666	2	140,333	67,148	,000 <sup>b</sup>

Residual	66,877	32	2,090		
Total	347,543	34			

- a. Dependent Variable: y
- b. Predictors: (Constant), x2, x1



## DOKUMENTASI PENELITIAN

