BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tugas Sekretariat Daerah Kota Parepare yang utama adalah sebagai koordinator seluruh satuan perangkat kerja pemerintah daerah untuk mendukung kebijakan kepala daerah agar desentralisasi dan tugas pembantuan dapat dipenuhi. Untuk fungsi Sekretariat Daerah adalah penyusunan kebijakan pemerintah daerah, koordinasi pengelolaan keuangan daerah, koordinasi pelaksanaan tugas instansi pemerintah daerah, penyusunan program kerja, hingga distribusi tugas. Terkait dengan tugasnya, Sekretariat Daerah memiliki beberapa wewenang untuk perizinan seperti surat izin proyek pembangunan dan lainnya.

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain. Oleh sebab itu, kuadrat hidup manusia selalu cenderung hidup berorganisasi. Hal ini nampak kehidupan sehari-hari di dalam kehidupan organisasi kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja. Organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai tertutup (*closed system*), melainkan merupakan sistem terbuka (*open system*) yang harus merespon setiap pembaruan dan mengakomodasikan perubahan internet secara cepat dan efisien.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya

yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebafai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberiakan kontribusi menuju pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisisen. Ketersediaan sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategi perusahaan (Mawarni Bahri, 2019).

Kinerja Pegawai merupakan hal yang penting dalam pencapaian perusahaan. Permasalahan sering muncul berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu kurangnya optimalnya pegawai atau karyawan dalam bekerja. sebabkan karena tekanan dari pekerjaan dan gaya pimpinan dalam memimpin perusahaan. Tekanan dari pekerjaan yang sering dialami oleh pegawai atau karyawan seperti banyaknya tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan dengan waktu yang singkat, adanya target yang harus dicapai untuk setiap bulan dan tahunnya setiap pegawai atau karyawan, dan sikap pimpinan yang menekan karyawanya secara terus-menerus. Sehingga hal ini memicu kinerja pegawai menjadi tidak optimal. (Yuana Safitri Zebua, 2019)

Permasalahan lain yang muncul adalah permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketekanan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Permasalahan yang muncul adalah stres

dalam bekerja. seperti adanya beban bekerja yang besar dan tanggung jawab dalam bekerja pada pegawai. Hal ini terlihat dari adanya tekanan dalam pekerjaan dan ketidak nyamanan pegawai atau karyawan dalam bekerja, tekanan dalam bekerja seperti adanya pekerjaan yang banyak dan pekerjaan tersebut harus dilakukan tepat waktu sementara waktu yang diberikan terlalu singkat sehingga pekerjaan pegawai atau karyawan menumpuk sehingga tingkat stres kerja pegawai sangat tinggi. Selain itu, tingkat emosional karyawan yang meningkat sehingga ada beberapa pegawai yang sering marah saat bekerja. (Yuana Safitri Zebua, 2019)

Kemudian permasalahan lain yang ikut muncul adalah permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya(Yuana Safitri Zebua, 2019). Muncul permasalahan karyawan tidak bisa untuk mengikuti gaya pimpinan yang sifatnya cenderung otokratis. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang tidak mampu menerima perintah dari pimpinan namun perintah tersebut harus tetap dipenuhi. Gaya kepemimpinan yang cenderung mengarah kepada tipe otokratis tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak efektif dan efisien dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja Terhadap Kinerja Pewagai Sekretariat Daerah Kota Parepare?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pewagai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Intansi

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau evaluasi bagi Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pewagai Sekretariat Daerah Kota Parepare untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan hasil peneliti diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan lebih mendalam.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidak seimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam. (Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastuti, 2018)

Hariandja (2002:303) Stres Kerja adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat berat dan hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres dalam bekerja terjadi karena terdapatnya tumpang *job description,* kurangnya komumikasi sampai pada buruknya kondisi kerja.

Hasibuan (2016:204) menyatakan bahwa Stres Kerja adalah suatu kondisi ketengangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebihan yang dibebankan kepada

seorang akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampau banyak, (Robbins dan Coulter, 2010:16).

Handoko (2001:200) mengungkapkan Stres Kerja adalah suatu kondisi ketengangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda, perilaku, psikologi dan somantik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidak mampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif (Fincham & Rhodes dalam Munandar, 2001:374).

Mangkunegara (2016:157) Stres Kerja adalah perasaaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi suatu pekerjaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2011:224) ada tiga sumber yang mempengaruhi Stres Kerja, yaitu :

1. Faktor Lingkungan

   Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur

organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan ada tiga hal yang dapat menimbulkan stres kerja, yaitu faktor ekonomi, politik, dan teknologi.

2. Faktor Organisasi

Faktor-faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu :

a) *Role Demands*

Peraturan dan tututan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan membawa dampak peranan seorang pegawai atau karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi .

b) *Interpersonal Demands*

Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pegawai danpegawai lainnya, kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja akan berdampak pada komunikasi yang tidak sehat sehingga menimbulkan stres dalam bekerja.

c) *Organizational Demands*

Struktur organisasi menentukan tingkat *diferensiasi* (pembeda) dalam individu, tingkat aturan serta peraturan yang mana keputusan diambil.

d) *Organizational Leadership*

Pemimpin yang menciptakan suatu budaya yang dicirikan dengan suatu ketegangan, rasa takut dan kecemasan akan membangun tekanan yang tidak realitas untuk berprestasi dalam jangka pendek, pengawasan yang ketat dan rutin dilaksanakan pemecatan karyawan yang tidak dapat mengikuti. Oleh karena itu dapat meningkatkan stres pada pegawai.

3. Faktor Individu

Ada tiga hal dalam faktor individu yang dapat menimbulkan Stres Kerja yaitu :

a) Masalah keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarga yang kurang baik akan menimbulkan masalah pada pekerjaan yangdilakukan karena masalah keluarga akan terbawa atau menjadi beban pikiran pada pekerjaan seorang pegawai.

b) Masalah ekonomi

Bagaimana seseorang dapat menghasilkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dan keluarganya serta bagaimana cara seseorang

mengatur keuangannya dengan baik agar dapat terpenuhi.

c) Karekteristik pribadi

Setiap orang memiliki watak atau karakter yang berbeda-beda sehingga setiap gejala stres yang timbul pada setiap pegawai itu berbeda.

c. Dampak Stres Kerja

Dampak Stres Kerja menurut Cox dalam Retyaningyas (dalam Fauji, H. 2013:19) membagi menjadi lima dampak dari stres kerja yaitu:

1) Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup,dan kesepian.
2) Perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku implusif, tertawa gugup.
3) Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.

4) Fisiologi, berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, keringatan, bola mata melebar dan demam.
5) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas yang rendah, terasingkan dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

d. Penyebab Stres Kerja

Hasibuan (2016:204) adapun faktor-faktor penyebab stres kerja, antara lain :

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang memadai.
3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5) Balas jasa yang terlalu rendah.
6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, suami, mertua, orang tua, dan lain-lain.

e. Indikator Stres Kerja

Indkator Stres Kerja yaitu :

1) Perilaku Pribadi

Perilaku seseorang atau individu yang berasal dari diri sendiri, yang merupakan ciri khas atau menjadi sifat seseorang.

2) Beban Kerja

Banyaknya kuantitas suatu pekerjaan yang ditangani atau dikerjakan oleh seseorang.

3) Struktur Organisasi

Suatu alur atau bagan pekerjaan dari jajaran pejabat mulai dari atasan sampai dengan bawahan. Moralika ayu anggrini (2018)

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahanya. Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan, Hasibuan (2011:162)

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan

terhadap kemampuan bawahannya artinya gaya kepepimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafat, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja pegawainya Rivai (2014:42).

b. Sifat dan Gaya Kepemimpinan

Thoha (2007: 267) empat sifat umum yang dampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi yaitu :

1) Kecerdasan, hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempuyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
2) Kedewasaan dan kekuasaan bahwa hubungan sosial, pimpinan cendrung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivias sosial.
3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
4) Sikap-sikap hubungan kemanusian, pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut O'Leary (2001) kepemimpinan transformasional yaitu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transpormasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Fachtur Rahman, 2018).

Menurut Bass dan Avolio (1994) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai "*The Four I's*" yaitu :

1) *Idealized influence* (pengaruh ideal). Dimensi ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya.
2) *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi). Pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap presentasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan

mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.

3) *Intellctual stimulation* (stimulasi intelektual). Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadap bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
4) *Individualized consideration* (kosiderasi individu). Pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir. (Fachtur Rahman, 2018)

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepepimpinan secara umum ada tiga yaitu :

1) Hal-hal yang bersumber dari pemimpin meliputi latar belakang pengetahuan dan pengalaman.

2) Hal-hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian dan keinginan memperoleh wewenang dan tanggung jawab.
3) Hal-hal yang bersumber dari situasi lingkungan meliputih gaya yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dan tugas, dan tekanan waktu.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Diukur melalui beberapa indikator yaitu :

1) Mendukung penyelesaian tugas atau pekerjaan kepada para bawahan dengan baik.
2) Mampu menentukan tugas bawahan dengan jelas dan prosedur.
3) Para bawahan mengikuti standar peraturan yang berlaku (jam kerja, sidik kerja).
4) Mampu membentuk jaringan komunikasi, pendekatan, motivasi secara internal dan eksternal dengan baik kepada para bawahannya.
5) Memperhatikan dan memberikan penghargaan atas kinerja bawahannya(Himawati, 2016)

Busro (2018:251) indikator gaya kepemimpinan yaitu: 1) Menyusun bagian kerja , 2) Hubungan kerja, 3) Tujuan, 4) Kepercayaan, 5) Pengambilan gagasan, 6) Tingkat kepedulian.

e. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikannya dengan situasi kerja yang dihadapinya.

Menurut Hasibuan (2013:135) jika pegawai kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan supaya dapat bekerja lebih baik.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job *perfomance* atau berarti presentasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Menurut Robbins (2006), Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuaidengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi (Rachel Natalya, Massie William A, Areros Wehelmina, 2018)

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan Kinerja (presentasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Proses kinerja dimulai dari *input, proses,output* atau *outcome.*

Menurut Fahmi (2017:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut

bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan Menurut Wibowo (2010:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

b. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Secara umum tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1) Melakukan peninjauan terhadap kinerja pegawai di masa lalu.
2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi maupun perusahaan.
4) Menganalisa kemampuan pegawai secara individual.
5) Melihat prestasi dari kinerja pegawai secara realitis.

Secara umum manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.

3) Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi pegawai yang berprestasi.
4) Menghargai setiap kontribusi.
5) Menciptakan komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai.

c. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik adalah kualitas tertentu atau ciri khas dari seseorang. Kinerja pegawai memiliki karakteristik, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2012:69):

1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3) Memiliki tujuan yang realitis.
4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5) Memanfaatkan umpang balik (*feedback)* yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhu kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2006), yaitu:

1) Kemampuan individual

Kemampuan individual pegawai mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan tehnis.

2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh pegawai bagi kantor atau perusahaan dalah motivasi, etika kerja. Usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

3) Dukungan organisasional

Dukungan organisasional, kantor atau perusahaan menyediakan fasilitas untuk pegawainya yang melaksanakan pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan rekan kerja (Agus Jamaludin, 2017)

e. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai yaitu:

1) Kualitas

Hasil kerja maksimal yang di peroleh pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat menjadi tolak ukur keberhasilan.

2) Kuantitas

Hasil keseluruhan dari jumlah yang di hasilkan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas yang di selesaikan.

3) Ketepatan waktu

Aktivitas yang mengandalkan kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sebelum waktu yang di tetapkan.

4) Kemampuan bekerjasama

Mengevaluasi kinerja karyawan melalui pengukuran dengan pencapaian sasaran tim dan melihat kerjasama tim antar pegawai.

5) Produktivitas

Berdasarkan sasaran atau target harian yang dibebankan kepada pegawai. Apakah sasaran itu terpenuhi atau tidak oleh pegawai.

Kinerja dapat menunjukan seberapa bagusnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dari kinerja

perusahaan dapat menilai apakah pegawai melakukan tanggung jawabnya dengan baik atau tidaknya suatu pekerjaan yang diukur dengan menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, prodiktivitas (Novita Angela Mamahit, 2016).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan (Yuana Safitri Zebua, 2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aswara Cabang Medan. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan secara parsial pun berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian. Objek penelitian sebelumnya di PT. Aswara Cabang Medan, sedangkan penelitian yang sekarang di Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Penelitian yang dilakukan (Moralika Ayu Anggraini & Sunrowiyati Sunrowiyati, 2018). Analisis Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi, ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi dan

terdapat juga pengaruh antara stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian. Objek penelitian yang sebelumnya di PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi, sedangkan objek penelitian yang sekarang di Sekretariat Daerah Kota Pare.

Penelitian yang dilakukan (Mawarni Bahri, 2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PULP Making 8 & 9 PT. Indah Kiat TBK Perawang”. Hasil penelitian gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan Departemen PULP Making 8 & 9 PT. Indah Kiat TBK Perawang sedangkan stres kerja secara parsial berpagaruh terhadap kinerja karyawan Departemen PULP Making 8 & 9 PT. Indah Kiat TBK Perawang. Adapun pebedaannya terletak pada objek penelitian. Objek penelitian yang sebelumnya terletak di PT. Indah Kiat TBK Perawang, sedangkan penelitian yang sekarang di Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Penelitian yang dilakukan (Fahmi Yoga Pratama, 2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Star Service Medan. Hasil penelitian yaitu ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Star Service Medan dan ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Star Service

Medan. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian. Objek penelitian yang sebelumnya terletak di PT. Star Service Medan, sedangkan penelitian yang sekarang terletak di Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Penelitian yang dilakukan (Himawati, 2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Jember. Hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja berpengaruh secara singnifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Jember. Adapun perbedaanya terletak pada objek penelitian. Objek penelitian sebelumnya terletak di Universitas Jember, sedangkan penelitian yang sekarang terletak di Sekretariat Daerah Kota Parepare.

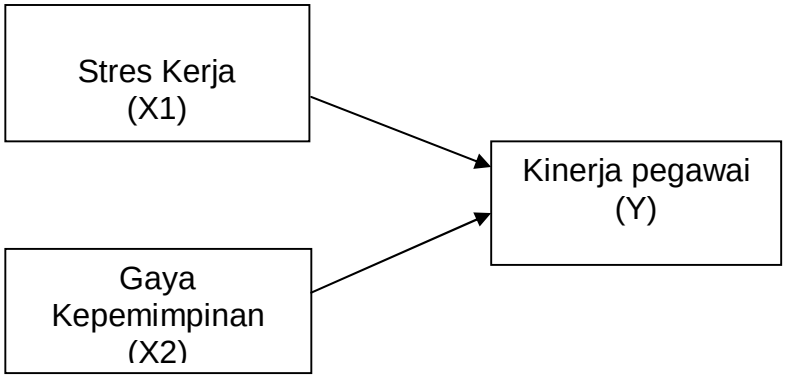
Penelitian yang dilakukan (Fachtur Rahman, 2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Grapari Telkom Kota Malang. Hasil penelitian yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara stimulan terhadap kinerja Karyawan Grapari Telkom Kota Malang. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian. Objek penelitian sebelumnya di Grapari Telkom Kota Malang, sedangkan objek penelitian yang sekarang di Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Penelitian yang dilakukan (Yannik Ariyati, 2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam. Hasil penelitian yaitu variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y dengan koefisien regresi 0,433. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan probabilitas Sig 0,001, lebih kecil dari α = 0,05. Variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y dengan koefisien regresi 0,488, motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan probabilitas Sig 0,000, lebih kecil dari α = 0,05. Variabel X3 bepengaruh terhadap variabel Y dengan koefisien regresi 0,252 stres kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan probabilitas Sig 0,007, lebih kecil dari α = 0,005. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian, objek penelitian sebelumya di PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam, sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kota Parepare.

C. Kerangka Konseptual `

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan stres kerja. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalm penelitian ini adakah kinerja pegawai. Variabel dependen merupakan

variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri.



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitiaan. Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut.

1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *asosiatif.* Pendekatan *asosiatif* yaitu suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh di antara kedua variabel (variabel independen dan variabel dependen). Pendekatan *asosiatif* digunakan karena menggunakan tiga variabel dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variabel.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kota Parepare, Jl. Jendral Sudirman No. 78 Kota Parepare. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 2 bulan, mulai 20 november 2021 sampai 20 januari 2022.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kota Parepare sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 110

orang. Dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel penelitian karena semua pegawai ASN dijadikan sampel penelitian.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampling *jenuh* (metode sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel menurut Sugiyono (2013:121). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Stres Kerja (X1)

Hasibuan (2016:204) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketengangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

2. Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya Kepemimpinan dianggap sebagai cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahanya. Menurut Hasibuan (2011:162) Gaya Kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Malayu S.P. Hasibuan (2001 : 34) Kinerja (presentasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

4. Pengukuran Variabel

Keperluan analisis peneliti melakukan pengumpulan data dan mengelolah data yang diperoleh dari kousioner. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan limatingkatan yang dimulai dari sangat sering sampai dengan sangat tidak pernah. Pemberian bobot untuk jawaban yang dipilih adalah Sangat Sering (SS) = 5, Sering (S) = 4, Kadang-Kadang (KD) = 3, Tidak Pernah (TP) = 2, Sangat Tidak Pernah (STP) = 1.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka atau laporan.
b. Data kualitatif, yaitu data berupa informasi atau keterangan yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk non angka.

2. Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif karena menggunakan angka-angka. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu :

a. Data Primer

Data Primer adalah yang diperoleh dengan menyebar kousioner kepada pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare yang menjadi responden dalam penelitian.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki oleh instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, jurnal yang berhubungan dengan permasalah yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah pegawai, tingkat absensi dan profil perusahaan atau instansi.

F. **Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi

Observasi adalah cara terbaik dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sigknifikan terhadap gejala dan penomena yan ada pada objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan secara langsung ke lokasi penelitian yaitu Sekretariat Daerah

Kota Parepare untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti.

2. Kuesioner (angket)

   Kuesioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pernyataan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Responden adalah orang yang meberikan jawaban atas pernyataan yang dimuat dalam angket. Angket bersifat koorperatif dalam arti responden diharap bekerja sama dalam menyisipkan waktu dan menjawab pernyatan-pernyataan penelitian secara tertulis sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan.

3. Wawancara

   Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematik dan berlandaskan pada masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jumlah pegawai dan data-data lainnya yang relevan dengan penelitian, penulis bertatap muka secara langsung dengan orang-orang yang bekerja di Sekretariat Daerah Kota Parepare. Dalam penelitian ini penulis melakukan interview kepada pegawai, dimana pewawancara menanyakan apa yang dibutuhkan oleh penulis dan data apa yang akan dikumpulkan.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

   Uji Validitas adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana kecermatan dan ketepatan instrumenyang digunakan dalam penelitian dapat mengukur sesuai dengan fungsi ukurnya (Sumarni Dan Wahyuni, 2006). Instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur oleh instrumen secara cepat.

   Uji Validitas untuk mengetahui valid atau sahnya variabel penelitian maka digunakan uji validitas. Uji validitas merupakan pengujian yang diarahkan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan apa yang ingin diukur. Dalam melakukan pengukuran mengenai validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antara item pernyataan dengan item total (score total).

2. Avarage Variabce Extracted (AVE)

   Average Variance Extracted (AVE) didefinisikan sebagai rata-rata dari beban kuadrat dari indikator yang terkait dengan konstruksi. *Dasar* pengukuran dalam menentukan tingkat validitas dengan menggunakan Average Variance Extracted (AVE) yaitu > 0,5 menunjukkan bahwa nilai konstruksi dapat menjelaskan setengah atau lebih dari indikator sebuah varian sudah baik atau terpenuhi. Sebaliknya Average Variance Extracted (AVE) < 0,5 menunjukkan bahwa rata-rata jumlah

varians yang ditangkap oleh konstruk terkait dengan kesalahan pengukuran.

3. Uji Discriminant Validity (Validitas Diskiminan)

   Discriminant Validity dilaksanakan untuk memastikan setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant Validity* dilaksanakan dengan cara melihat *cross loading* pengukuran konstrak.

   Discriminant Validity yaitu model dianggap baik apabila nilai c*ross loading* dari setiap indikator dari variabel laten memilii nilai c*ross loading* yang paling besar dengan nilai loading yang lain terhadap variabel laten lainnya.

4. Compesite Reliability dan Cronbach Alpha

   Pengkuran dapat dikatakan reliabel, Penilaian ini dengan melihat nilai *compesite reliability* dan nilai *crombachs alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *compesite reliability* dan *crombachs alpha*> 0,70.

5. Uji *Inner Model* (Model Struktural)

   Uji *Inner Model* atau Model Struktural merupakan salah satu alat analisis yang digunakan pada metode alternatif Partial Least Square (PLS), yang diolah melalui aplikasi SmartPLS.

   Uji *Inner Model* dilakukan dengan tujuan untuk melihat hubungan antara variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan

mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya.

a. Uji R Square (Uji Determinasi)

Fungsi dari uji R^2 pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar.

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan besarnya pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya

b. Estimate For Path Coeffcients (Nilai Koefisien Jalur)

Estimate For Path Coefficients dilaksanakan untuk mengukur nilai koefisien besarnya pengaruh konstruk laten melalui prosedur bootsrapping (jalur atau strategi pengembangan) terhadap sampel. pengujian ini bertujuan meminimalkan ketidak normalan pada penelitian.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

a. Jika nilai t dengan probabilitas kolerasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α)sebesar 0,05 maka H0 ditolak, sehingga tidak ada kolerasi tidak signifikan antara variabel X dan Y.
b. Sedangkan jika nilai t dengan probalitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima. Sehingga ada korelasi signfikan antara variabel X dan Y.

BAB IV

GAMBARAN UMUM INSTANSI

A. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kota Parepare

Sebelum kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 78 Parepare, Walikota pada saat itu Drs. H.M.Joesoef Madjid mengadakan kerja sama dengan CV. Perdana Cipta. Mereka merencanakan tentang Pembangunan Kantor Daerah yang rencananya akan didirikan pada luas areal tanah berskala 1: 200, tawaran itu tidak langsung diterima oleh pihak CV. Perdana Cipta tetapi dengan melalui pertimbangan yang matang, akhirnya penawaran kerja sama itu pun diterima sehingga tahun 1979 Kantor Daerah dibangun dan diresmikan oleh Amir Mahmud dari Jakarta pada tahun 1982.

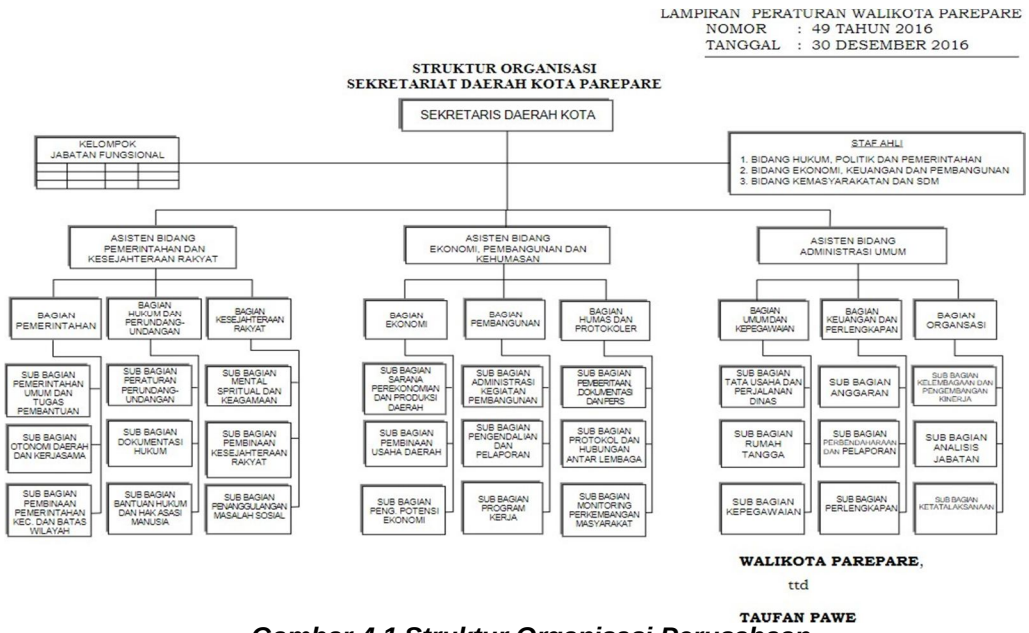
Kantor Daerah tersebut yang terdiri dari beberapa bagian diadakan renovasi perombakan dan penambahan beberapa bangunan dan perbaikan terus menerus sampai menjadi seperti sekarang ini sehingga saat ini jumlah keseluruhannya 9 (sembilan) bagian. Adapun pejabat-pejabat Walikota sejak terbentuknya Kota Praja hingga Kota Parepare sekarang ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

No	Nama Pejabat	Jabatan	Tahun Aktif
1.	H. Andi Mannaungi	Walikota KDH	1960-1965
2.	Andi Mappangara	Walikota KDH	1965-1968
3.	H. Andi Makkoelaoe	Pgs.Walikota KDH	1968-1969
4.	Dra. A. Mallarangeng	Walikota KDH	1969-1972
5.	Abdullah Adjaib	Walikotamadya KDH	1972-1973
6.	Drs. H. Prawansa	Walikotamadya KDH	1973-1977
7.	Drs. H. Joesoef Madjid	Walikotamadya KDH	1977-1983
8.	Drs. H. Andi Samad Thahir	Walikotamadya KDH	1983-1988
9.	H. Mirdin Kasim, SH.M.Si	Walikotamadya KDH	1988-1993
10.	Drs. H. Syamsul Alam Bulu, M.Si	Walikotamadya KDH	1993-1998
11.	H. Basrah Hafid, SH. MM	Walikotamadya KDH	1998-2003
12.	Drs. H. Mohammad Zain Katoe	Walikota	2003-2008
13.	Drs. H. Mohammad Zain Katoe	Walikota	2008-2013
14.	H. Sjamsu Alam	Walikota	2010-2013
15.	Dr. H.M. Taufan Pawe, SH,. MH	Walikota	2013-Sekarang

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu susunan atau kerangka yang menunjukkan segenap fungsi-fungsi serta wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Struktur organisasi dimasukkan untuk memungkinkan adanya Koordinasi antara semua satuan dan jenjang utama dalam pengambilan keputusan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan

C. Visi dan Misi

Setiap lembaga maupun instansi tentunya memiliki visi dan misi tersendiri. Adapun visi dan misi Sekretariat Daerah Kota Parepare sebagai berikut:

1. Visi

   Terwujudnya Kota Parepare sebagai kota industri tanpa cerobong asap yang berwawasan hak dasar dan pelayanan dasar menuju kota maju, mandiri dan berkarakter.

2. Misi

   a. Mengembangkan infrastruktur daerah dalam mendukung industry jasa di bidang pelayanan kesehatan, pendidikan dan kepariwisataan.
   b. Mengoptimalkan pemenuhan hak dasar dan peningkatan pelayanan dasar bagi masyarakat menuju pelayanan prima dan professional serta berkeadilan.
   c. Meningkatkan kemandirian dan daya saing daerah melalui pengembagan perekonomian serta kemampuan daerah dalam menghadirkan sumber-sumber ekonomi baru berdasarkan potensi yang dimiliki.
   d. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terbarukan dan berkarakter.
   e. Menghadirkan tata kelola pemerintah yang baik dan bersih dengan pendekatan informasi dan teknologi menuju kota cerdas guna menghadirkan reformasi birokrasi yang teras paran dana kuntabel.
   f. Mengembangkan iklim keumatan sebagai bentuk perkuatan kearifan lokal sebagai bentuk nyata proses

penyelenggaraan pemerintah dan pembagunan diharapkan masyarakat dalam arti luas turut hadir didalamnya.

D. Tugas pokok dan Fungsi

1. Sekretaris Daerah

   Sekertaris daerah mempunyai tugas pokok dan kewajiban membantu Walikota dalam melaksanakan penyelenggara pemerintah, pembangunan dan pembinaan masyarakat, pembinaan administrasi, organisasi dan tata laksana serta menyusun kebijakan dan menkoordinasi dinas daerah dan lembaga teknis daerah.

2. Asisten Pemerintahan dan Kesra

   Asisten pemerintahan dan kesejahteraan rakyat mempunyai tugas membantu sekretaris daerah dalam penyelenggaraan tugas pokok pengkoordinasian kebijakan administrasi pemerintah umum, kesejahteraan rakyat, pembinaan hubungan kemasyarakatan serta memimpin, merencanakan, menkoordinasikan bagian-bagian yang terkait dengan bidang pemerintahan dan kesejahteraan rakyat, pembinaan hubungan kemasyarakatan serta memimpin, merencanakan, menkoordinasikan bagian-bagian yang terkait dengan bidang pemerintahan dan kesejahteraan masyarakat.

Asisten Pemerintahan dan kesejahteraan rakyat membawahi 3 bagian yaitu :

a. Bagian Pemerintahan

Bagian tata pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengkoordinasian dan penyiapan rancangan kebijakan penyelenggaraan administrasi pemerintahan umum termasuk penataan kewenangan dan pelimpahan kewenangan, pengawasan dan pembantuan, ketentraman, ketertiban, perlindungan masyarakat, penanggulangan bencana, kependudukan, dan kerjasama serta melaksanakan sebagian kewenangan di bidang pertanahan secara berjenjang berdasarkan peraturan yang ada serta penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan penyelenggaraan otonomi daerah, perangkat daerah dan pemerintah kecamatan dan kelurahan.

b. Bagian Hukum

Bagian hukum dan perundang-undangan mempunyai tugas pokok merumuskan, merencanakan, membina, mengawasi kegiatan Program Peraturan Perundang- undangan dan dokumentasi hukum, Bantuan hukum, dan Hak Asasi Manusia (HAM) dan tidak lanjut.

c. Bagian Kesejahteraan Rakyat

Bagian kesejahteraan rakyat dipimpin oleh seseorang kepala bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan koordinasi dan penyiapan rancangan kebijakan di bidang pendidikan, kesehatan, social, tenaga kerja, transmigrasi, pemberdayaan perempuan, KB dan pembinaan mental spiritual dan keagamaan.

3. Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Asisten sekertaris daerah Perekonomian dan Pembangunan mempunyai tugas merumuskan, mengkoordinasikan, membina, mengendalikan, melaksanakan tugas pokok dibidang administrasi pembangunan, sumber daya alam dan perekonomian.

Asisten bidang perekonomian dan pembangunan membawahi 3 (tiga) bagian yaitu :

a. Bagian Ekonomi dan Sumber Daya Alam

Bagian ekonomi dan penanam modal dipimpin oleh kepala bagian yang mempunyai tugas pokok merumuskan, merencanakan, membina dan mengawasi program dan koperasi dan usaha kecil, menengah, perindustrian, perdagangan, penanam modal dan badan usaha daerah.

b. Bagian Adminitrasi Pembangunan

Bagian pembangunan dipimpin oleh seorang kepala bagian mempunyai tugas pokok melaksanakan dan mengkoordinasikan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis Pembina administrasi pembangunan, melaksanakan kegiatan dalam lingkup Sekretariat daerah, pengendalian dan pelaporan kegiatan pembangunan serta menyusun program kerja pemerintah daerah.

c. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa

Bagian Pengadaan Barang dan Jasa dipimpin oleh seorang Kepala Bagian.Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengkoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengkoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa.

4. Asisten Administrasi Umum

Asisten Administrasi Umum mempunyai tugas pokok merumuskan, mengkoordinasikan, membina, mengendalikan

pelaksanaan tugas di bidang hukum dan perundang-undangan, organisasi dan tatalaksana, keuangan dan umum.

Asisten bidang administrasi umum membawahi 3 (tiga) bagian yaitu :

a. Bagian Umum dan Protokol

Bagian Umum dan Protokol dipimpin oleh seorang Kepala Bagian. Kepala Bagian Umum dan Protokol mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelaksanaan kebijakan dan pemantauan dan evaluasi di bidang tata usaha pimpinan, sekretariat daerah, staf ahli dan kepegawaian, rumah tangga dan perlengkapan serta protokol dan komunikasi pimpinan.

b. Bagian Perencanaan dan Keuangan

Bagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Bagian. Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Sekretariat Daerah, dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan dan anggaran, perbendaharaan dan verifikasi, akuntansi, aset dan pelaporan yang menjadi kewenangannya.

c. Bagian Organisasi

Bagian Organisasi dipimpin oleh seorang Kepala Bagian. Kepala Bagian Organisasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengkoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengkoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana, kinerja dan reformasi birokrasi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis mengelolah data dalam bentuk kuesioner (angket) yang terdiri dari 7 pernyataan variabel X1, 7 pernyataan variabel X2 dan 7 pernyataan vaiabel Y, yang mana yang menjadi variabel X1 yaitu stres kerja, menjadi variabel X2 yaitu gaya kepemimpinan, dan yang menjadi variabel Y yaitu kinerja pegawai. Kuesioner (angket) yang diberikan atau dibagikan kepada 110 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala likert*.

Tabel 5.1

Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Sering (SS)	5
Sering (S)	4
Kadang-Kadang (KD)	3
Tidak Pernah (TP)	2
Sangat Tidak Pernah (STP)	1

Sumber dari kuesioner 2022

Adapun karakteristik responden, yang dapat dijelaskan diantaranya yaitu:

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah bukan penghalang seseorang atau pegawai ASN dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai ASN diberikan tanggung jawab sesuai dengan tingkat kemampuan, sifat dan jenis kelamin yang dimilikinya. Adapun responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.2:

Tabel 5.2

Responden Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	49	44,55%
2.	Perempuan	61	55,45%
Jumlah		110	100%

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner 2022)

Berdasarkan data pada Tabel 5.2, dapat dijelaskan bahwa responden menurut jenis kelamin yang terbanyak adalah jenis kelamin Laki-laki yaitu 49 orang (45,55%) bila dibandingkan dengan jenis kelamin Perempuan yang jumlahnya lebih sedikit yaitu 61 orang (55,45%). Walaupun terdapat perbedaan diharapkan pegawai ASN saling membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

yang telah diberikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

b. Tingkat Umur

Tingkat umur responden yaitu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare. Semakin bertambah umur seseorang maka semakin baik pemahaman dalam menilai pekerjaannya dan cenderung memiliki pola pikir, pengalaman kerja dan mampu memadai sehingga mempengaruhi peningkatan kinerjanya. Tingkat umur responden yang terendah adalah 25 tahun dan yang tertinggi adalah 58 tahun. Responden berdasarkan tingkat umur dapat dilihat pada tabel 5.3:

Tabel 5.3

Responden Tingkat Umur.

No.	Tingkat Umur	Jumlah	Presentase (%)
1.	25-30	9	8,18%
2.	31-35	8	7,27%
3.	36-40	36	32,73%
4.	41-45	31	28,18%
5.	46-50	17	15,46%
6.	≥ 51	9	8,18%
Jumlah		110	100%

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner 2022)

Berdasarkan data Tabel 5.3, dijelaskan bahwa responden yang berumur 25-30 tahun sebanyak 9 orang (8,18%), berumur 31-35 tahun sebanyak 8 orang (7,27%), berumur 36-40 tahun sebanyak 36 orang (32,73%), berumur 41-45 sebanyak 31 oranng (28,18%), berumur 46-59 tahun 19 orang (15,46%), dan yang berumur 50 tahun keatas sebanyak 9 orang (8,18%). Pegawai ASN dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik, apabila memiliki pengetahuan dan keterampilan memadai sesuai bidangnya masing-masing.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan formal yang pernah diperoleh responden akan membentuk watak dan cara berfikir yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare. Responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.4:

Tabel 5.4

Responden Jenis Pendidikan.

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA/SMK	10	9,10%
DIPLOMA (D3)	3	2,73%
SARJANA (S1)	78	70,90%
MAGISTER (S2)	19	17,27%
Jumlah	110	100%

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner 2022)

Berdasarkan data Tabel 5.4, dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden yang menempati proporsi terbanyak adalah Sarjana sebanyak 78 orang (70,90%), kemudian diikuti tingkat pendidikan Magister sebanyak 19 orang (17,27%), SMA/SMK sebanyak 10 orang (9,10%), dan Diploma sebanyak 3 orang (2,73%). Dari data tersebut dapat dikatakan tingkat pendidikan pegawai ASN Sekretariat Daerah Kota Parepare tergolong cukup memadai karena

hampir separuh pegawai ASN memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Dengan tingkat pendidikan yang memadai diharapkan akan tercipta suatu kinerja yang baik. Akan tetapi demikian, disadari bahwa tingkat pendidikan bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kinerja seseorang, karena pegawai ASN yang berpendidikan SMA/SMK bisa saja menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai ASN yang berpendidikan lebih tinggi.

2. Deskriptif Hasil Penelitian

Salah satu cara agar data dapat digunakan dengan mudah dipahami, maka analisis deskriptif adalah salah satu dari bagian statistik yang digunakan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Pengukuran pada variabel tersebut menggunakan skor 1 untuk yang terendah dan 5 untuk skor tertinggi. Sehingga interval skor tersebut adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

$$\text{Untuk skor tertinggi} = \frac{\text{Jumlah Responden x skor tertinggi}}{\text{Skor tertinggi}}$$

$$= 110 \times 5/5 = 110$$

$$\text{Untuk skor terendah} = \frac{\text{Jumlah Responden x skor terendah}}{\text{Skor tertinggi}}$$

$$= 110 \times 1/5 = 22$$

$$\text{Untuk intervalnya} = \frac{110 - 22}{3}$$

$$= 29$$

Tabel 5.5

Indeks Data

Kelas	Kategori
22 – 51	Rendah
52 – 81	Sedang
82 – 110	Tinggi

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner 2022)

a. Variabel Stres Kerja (X1)

Tabel 5.6

Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X1)

Pernyataan	Jumlah Skor					Mean
	STP	TP	KD	S	SS	
X1.1	0	10	108	228	50	79,2
X1.2	0	12	93	216	95	83,2
X1.3	0	10	105	200	100	83
X1.4	0	10	90	180	145	85
X1.5	0	12	78	196	145	86,2
X1.6	0	16	75	196	140	85,4
X1.7	0	4	93	160	185	88,4
Rata-rata						84,3

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner 2022)

Berdasarkan tabel 5.6 nilai total rata-rata dari indikator-indikator stres kerja 84,3. Artinya tingkat persepsi seseorang terhadap stres kerja yang dimiliki pegawai pada kantor Sekretariat Daera Kota Parepare termasuk kategori tinggi.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 5.7

Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan (X2)

Pernyataan	Jumlah Skor					Mean
	STP	TP	KD	S	SS	
X2.1	0	2	87	252	85	85,2
X2.2	0	2	81	232	120	87
X2.3	0	2	90	216	125	86,6
X2.4	0	4	72	196	175	89,4
X2.5	0	2	45	252	155	90,8
X2.6	0	2	57	228	165	90,4
X2.7	0	6	63	184	200	90,6
Rata-rata						88,6

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner 2022)

Berdasarkan tabel 5.7 nilai total rata-rata dari indikator-indikator gaya kepemimpinan 88,6. Artinya tingkat persepsi seseorang atau seorang pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan pada kantor Sekretariat Daera Kota Parepare termasuk kategori tinggi. Atau dapat diartikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dalam kantor Sekterariat Daerah Kota Parepare sudah baik.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.8

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Jumlah Skor					Mean
	STP	TP	KD	S	SS	
Y1	0	0	48	268	135	90,2
Y2	0	0	51	224	185	92
Y3	0	2	72	196	180	90
Y4	0	2	51	216	190	91,8
Y5	0	0	39	244	180	92,6
Y6	0	2	45	244	165	91,2
Y7	0	0	54	180	235	93,8
Rata-rata						91,6

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner 2022)

Berdasarkan tabel 5.8 nilai total rata-rata dari indikator-indikator kinerja pegawai 91,6. Artinya tingkat persepsi seorang pegawai terhadap kinerjanya yang dimiliki pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare termasuk kategori tinggi. Atau dapat diartikan bahwa penerapan kinerja pegawai dalam kantor Sekterariat Daerah Kota Parepare sudah baik.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas untuk mengetahui valid atau sahnya variabel penelitian maka digunakan uji validitas. Uji validitas merupakan pengujian yang diarahkan untuk mengukur

ketepatan atau kecermatan apa yang ingin diukur. Dalam melakukan pengukuran mengenai validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antara item pernyataan dengan item total (score total).

Tabel 5.9

Convergent Validity

Outer Loadings

	X1_	X2	Y
X1.1	0,874		
X1.2	0,871		
X1.3	0,858		
X1.4	0,885		
X1.5	0,869		
X1.6	0,851		
X1.7	0,871		
X2.1		0,804	
X2.2		0,787	
X2.3		0,816	
X2.4		0,768	
X2.5		0,787	
X2.6		0,776	
X2.7		0,807	
Y1			0,733
Y2			0,834
Y3			0,827
Y4			0,806
Y5			0,753
Y6			0,740
Y7			0,750

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan hasil pengelolahan data Tabel diatas dapat disimpulkan nilai outer loading sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) didefinisikan sebagai rata-rata dari beban kuadrat dari indikator yang terkait dengan konstruksi. *Dasar* pengukuran dalam menentukan tingkat validitas dengan menggunakan Average Variance Extracted (AVE) yaitu > 0,5 menunjukkan bahwa nilai konstruksi dapat menjelaskan setengah atau lebih dari indikator sebuah varian sudah baik atau terpenuhi. Sebaliknya Average Variance Extracted (AVE) < 0,5 menunjukkan bahwa rata-rata jumlah varians yang ditangkap oleh konstruk terkait dengan kesalahan pengukuran.

Hasil Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel dilihat pada tabel:

Tabel 5.10

Average Variance Extracted

Variabel	(AVE)
Stres kerja	0,754
Gaya Kepemimpinan	0,628
Kinerja Pegawai	0,606

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan tabel 5.10 *Average Variance Extracted* (AVE) dapat disimpulkan bahwa nilai AVE yang dihasilkan dalam penelitian ini mampu menjelaskan setengah atau

lebih dari indikator sebuah varian sudah baik atau terpenuhi. Karena nilai AVE yang dihasil rata-rata > 0,5.

c. Uji *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Discriminant Validity dilaksanakan untuk memastikan setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant Validity* dilaksanakan dengan cara melihat *cross loading* pengukuran konstrak.

Discriminant Validity yaitu model dianggap baik apabila nilai c*ross loading* dari setiap indikator dari variabel laten memilii nilai c*ross loading* yang paling besar dengan nilai loading yang lain terhadap variabel laten lainnya.

Hasil *Discriminant Validity* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.11:

Tabel 5.11

***Discriminant Validity* (Cross Loading)**

	X1_	X2	Y
X1.1	**0,874**	0,463	0,408
X1.2	**0,871**	0,526	0,437
X1.3	**0,858**	0,547	0,527
X1.4	**0,885**	0,576	0,521
X1.5	**0,869**	0,456	0,365
X1.6	**0,851**	0,485	0,393
X1.7	**0,871**	0,519	0,479
X2.1	0,417	**0,804**	0,439
X2.2	0,402	**0,787**	0,446
X2.3	0,458	**0,816**	0,549
X2.4	0,497	**0,768**	0,540
X2.5	0,523	**0,787**	0,535
X2.6	0,442	**0,776**	0,527
X2.7	0,534	**0,807**	0,479
Y1	0,345	0,409	**0,733**
Y2	0,368	0,501	**0,834**
Y3	0,394	0,504	**0,827**
Y4	0,475	0,600	**0,806**
Y5	0,491	0,536	**0,753**
Y6	0,352	0,422	**0,740**
Y7	0,390	0,465	**0,750**

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cross Loading* untuk indikator dari variabel laten ,memiliki *Cross Loading* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* variabel laten lainnya dapat diartikan bahwa variabel laten memiliki *Disciminant Validity* yang baik.

d. Compesite Reliability dan Cronbach Alpha

Penilaian ini dengan melihat nilai *compesite reliability* dan nilai *crombachs alpha*. Nilai suatu kontruks dikatakan

reliabel jika memberikan nilai *compesite reliability* dan *crombachs alpha* > 0,70.

Hasil Compesite Reliability dan Cronbach Alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.12:

Tabel 5.12

Compesite Realiability dan Cronbach Alpha

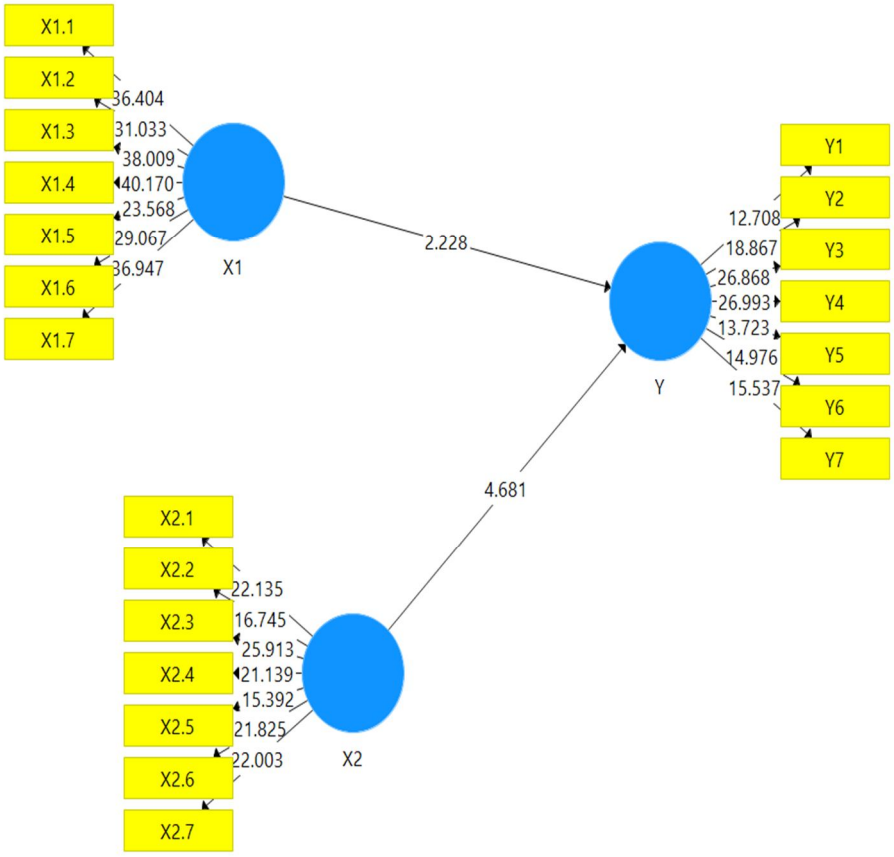
Variabel	Composite Realiability	Crombachs Alpah	Keterangan
Stres kerja	0,956	0,946	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,922	0,901	Reliabel
Kinerja pegawai	0,915	0,891	Reliabel

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan hasil tabel 5.12 dapat disimpulkan bahwa untuk semua variabel menunjukkan nilai > 0,70 sehingga dapat dikatakan semua variabel Reliabel.

4. Uji *Inner Model* (Model Struktural)

Uji *Inner Model* dilakukan dengan tujuan untuk melihat hubungan antara variabel laten, yaitu konstruk eksogen dan endogen mampu memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai hubungan antar variabel laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Model struktural atau inner model hasil ujinya dengan menggunakan *Smart*PLS sebagai berikut:



Gambar 5.1 Inner Model Penelitian

Dapat dilihat dari gambar 5.1 bahwa model struktural dapat dibentuk persamaan model yaitu Model 1, merupakan gambaran besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai . pengaruh stres kerja (X1) sebesar 2.228 terhadap kinerja pegawai sedangkan Model 2, merupakan gambaran besarnya pengaruh gaya kepepimpinan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh gaya kepemimpinan (X2) sebesar 4,681 terhadap kinerja pegawai. Pengaruh gaya kepemimpinan dapat dilihat sangat besar dibandingkan stres kerja.

a. Uji R Square (Uji Determinan)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan besarnya pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada Tabel 5.13:

Tabel 5.13

Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,441	0,430

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

Dari hasil pengujian determinasi pada Tabel 5.13 dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi R Squareyaitu 0,441. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa secara simultan variabel stres kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai sebesar 44%, sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. *Estimate For Path Coefficients* (Nilai Koefisien Jalur)

Estimate For Path Coefficients dilaksanakan untuk mengukur nilai koefisien besarnya pengaruh konstruk laten melalui prosedur bootsrapping (jalur atau strategi

pengembangan) terhadap sampel. pengujian ini bertujuan meminimalkan ketidak normalan pada penelitian.

Hasil *Estimate For Path Coefficients* masing-masing dapat dilihat pada tabel 5.14:

Tabel 5.14

Estimate For Part Coefficients

	Original sample (O)	**Sampel Mean (M)**	**Standard deviation (STDEV)**	**T Statistics (IO/STDEVI)**	**P Values**
X1-> Y	0,223	0,227	0,107	2,076	0,038
X2-> Y	0,507	0,507	0,114	4,443	0,000

Sumber: Diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan tabel 5.14 hasil uji signifikan, hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis, nilai *Estimate For Path Coefficients* hitung adalah nilai signifikansi 0,038 < 0,05. Hal itu berarti H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota parepare.

H_2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare

Dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis, diketahui nilai *Estimate For Path Coefficients* hitung adalah nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan H_2 diterima, sehingga hipotesis Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Hal-hal yang dapat mempengaruh stres kerja yaitu banyaknya tugas yang diberikan dan dituntut menyelesaikan pekerjaannya seperti halnya pada akhir tahun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu sebelum masuk awal tahun baru. Hal ini yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare akan tetapi hal ini juga yang membuat kinerja pegawai meningkat.

Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare akan diperhadapkan dengan tekanan kerja yang dapat menyebabkan stres kerja pada pegawai, akan tetapi merupakan suatu hal yang baik karena adanya tekanan atau stres kerja yang ringan dapat membuat pegawai lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Oleh karena itu tingkat stres memberikan akibat positif karena akan mendesak pegawai untuk melakukan tugasnya lebih baik sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Stres memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena stres dapat menjadi rangsangan terhadap pegawai agar kinerjanya meningkat dan apabila tidak adanya stres dalam bekerja maka tidak ada tantangan dalam mengerjakan pekerjaan dan dapat membuat kinerja pegawai menurun.

Stres yang rendah atau stres yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat kinerja yang tidak optimal. Bagi seorang pimpinan kantor tekanan-tekanan yang diberikan kepada pegawainya harus dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut termasuk dalam keadaaan wajar atau diatas batas wajar. Karena stres yang berlebihan akan membuat pegawai merasa frustasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaliknya jika stres kerja yang terlalu

rendah menyebabkan pegawai tidak termotivasi untuk berprestasi.

Hal ini didukung oleh teori Suprihanto yang mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, oleh karena itu akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Hal ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Mawarni Bahri (2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen PULP Making 8 & 9 PT. Indah Kiat TBK Perawang.

Fahmi Yoga Pratama (2018). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Star Service Medan.

2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai gaya kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Pengaruh signifikan yang ditunjukkan gaya kepemimpinan disebabkan karena kebutuhan pegawai dari seorang pemimpin bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting yaitu kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan singnifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Hal ini didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawarni Bahri (2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen PULP Making 8 & 9 PT. Indah Kiat TBK Perawang.

Yuana Safitri Zebua (2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilaksanakan penulis mengenai pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota parepare, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. Semakin baik stres kerja, maka kinerja pegawai akan semakin baik juga. Dapat dilihat apabila seorang pegawai memiliki kemampuan menyangkut pekerja, dapat menyusuaikan keadaan, mampu bekerja sama dengan rekan kerja.
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. Hal ini dapat diartikan semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena tindakan kepemimpinan mempunyai pengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawainya.
3. Stres kerja dan gaya kepemimpinan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Dengan memperbaiki stres kerja dan gaya kepemimpinan akan

sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

B. Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota parepare, pimpinan perluh memperhatikan bagaimana tingkat stres kerja pegawai dan gaya kepemimpinan apakah dapat diterima oleh pegawai dengan baik atau tidak sehingga tujuan dalam memaksimalkan dapat tercapai dengan meningkatnya kinerja pegawai.
2. Sebagai pusat Organisasi pada Pemerintah Kota Parepare Sekretariat Daerah Kota Parepare untuk memperhatikan dan meningkatkan dari beberapa penunjang kinerja pegawai, guna mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Jamaludin. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, *3*(3), 161–169. https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767

Bayu, I. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan Melalui Penggunaan Aplikasi Greatday di Pt Jasa Raharja (Persero) Cabang SumateraUtara*. http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/viewFile/199/194

Fachtur Rahman. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Brawijaya*.

Fahmi Yoga Pratama. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Service Medan. *Repository.Umsu.Ac.Id*. http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/8765

Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastuti, R. D. (2018). *Stres Kerja*.

Himawati, N. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Jember. *Jurnal Ekonomi Sekolah Tinggi Ekonomi Mandala Jember*, 414–435. www.jurna.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/86/73

Mawarni Bahri. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PULP Making 8 & 9 PT. Indah Kiat TBK Perawang*. *April*.

Moralika Ayu Anggraini, & Sunrowiyati Sunrowiyati. (2018). Analisis stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Mulya SRI Rejeki Wlingi. *Jurnal Penelitian Manajemen …*, *3*(1), 43–53.

https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/368

Novita Angela Mamahit. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, *4*(3), 335–350.

Rachel Natalya, Massie William A, Areros Wehelmina, R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelolah It Center Manado. *Adimistrasi*, *6. No.2 Ta*, 41–57.

Yannik Ariyati, R. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam. *Journal of Global Business and ManagementReview*,*1*(2),1–9. https://doi.org/10.37253/jgbmr.v1i2.641

Yuana Safitri Zebua. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. *UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN*.

Idham Fahmi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Parawisata Kota Sawahlunto. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.

Faizatul Rohman, Hesti Budiwati, Riza Bahtiar Sulistyan.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. Jurnal Progress Conference, Vol 2, 2019, 526-531.

Dina Rochmanasari. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah BANK Pengkreditan Rakyar BKK Kabupaten Demak. Universitas Diponegoro Semarang

Aidila Afriza. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu. Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.