PENGARUH STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE

THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF THE CITY OF PAREPARE

Selviani
E-mail : Selvianiselvi18@gmail.com
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jen. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan,91131

ABSTRACT

***SELVIANI, 2022**, "The Effect of Work Stress and Leadership Style on the Performance of Employees of the Regional Secretariat of The City of Parepare". Yadi Arodhiskara, Rusmin Nuryadin. Thesis of Human Resource Management Study Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Parepare.*

The purpose of this study was to find out the Effect of Work Stress and Leadership Style on the Performance of Employees of the Regional Secretariat of the City of Parepare. The population in this study was an employee of the state civil apparatus (ASN) in the regional secretariat of the city of Parepare as many as 110 respondents. The sampling technique used is the saturated sampling method (census method). In the process of collecting data researchers conduct observations, interviews and provide questionnaires to respondents. The sampling technique used is the saturated sampling method (census method). In the process of collecting data researchers conduct observations, interviews and provide questionnaires to respondents. Based on the results of the Estimate For Path Coefficients test or hypothesis test conducted showed that under work stress at the secretariat of the parepare city area had an influence on employee performance, the results of the work stress hypothesis test of 0.038 < 0.05 which means the hypothesis was accepted. It can be concluded that work stress has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of The City of Parepare. While the results of the Estimate For Path Coefficients test or hypothesis test conducted showed leadership style at the secretariat of the city of Parepare has an influence on the performance of employees the results of the significance hypothesis test in the calculation of leadership style of 0.000 < 0.05 which means the hypothesis is accepted. It can be concluded that the leadership style has a positive and significant effect on the performance of employees at the Regional Secretariat of The City of Parepare. Work stress and leadership style both affect the performance of employees of the Parepare City Regional Secretariat. By improving work stress and leadership style, it will greatly affect the improvement of employee performance.

Keywords; Work Stress, Leadership Style, Employee Performance

ABSTRAK

SELVIANI, 2022, "Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare". Yadi Arodhiskara, Rusmin Nuryadin. Skripsi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.

Tujuan penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di sekretariat Daerah kota parepare sebanyak 110 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* (metode sensus). Pada proses pengumpulan data peneliti melakukan observasi, wawancara dan memberikan kuesioner kepada responden. Berdasarkan hasil uji *Estimate For Path Coefficients* atau uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bawah stres kerja pada sekretariat daerah kota parepare memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai hasil uji hipotesis stres kerja sebesar 0,038 < 0,05 yang artinya hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Sekretariat Daerah Kota Parepare. Sedangkan hasil uji *Estimate For Path Coefficients* atau uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan gaya kepemimpinan pada sekretariat daerah kota parepare memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai hasil uji hipotesis signifikansi di hitung gaya kepemimpinan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. Stres kerja dan gaya kepemimpinan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Dengan memperbaiki stres kerja dan gaya kepemimpinan maka akan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci; Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

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 uang 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 karyawanyasecara 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 dialamiseorang 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 degan 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.

METODE 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.

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.

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah 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.

Jenis dan Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan 1) Jenis Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka atau laporan. 2) Data kualitatif, yaitu data berupa informasi atau keterangan yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk non angka. Sumber data, yang digunakan dalam penelitian ini yaitu. 1) Data Primer adalah yang diperoleh dengan menyebar kousioner kepada pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare yang menjadi responden dalam penelitian. 2) 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

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

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.

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.

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%).

2. Deskriptif Hasil Penelitian

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:

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

= 110 x 5/5 = 110

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

= 110 x 1/5 = 22

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

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner 2022)

Berdasarkan tabel 5.6 nilai total rata-rata dari indikator-indikator stres kerja 84,3. Artinya tingkat persepsi seorang pegawai 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

Sumber: Data primer diolah (Kuesioner 2022)

Berdasarkan tabel 5.7 nilai total rata-rata dari indikator-indikator gaya kepemimpinan 88,6. Artinya tingkat persepsi 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

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 kinerja pegawai yang dimiliki pegawai pada kantor Sekretariat Daera 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

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)

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)

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

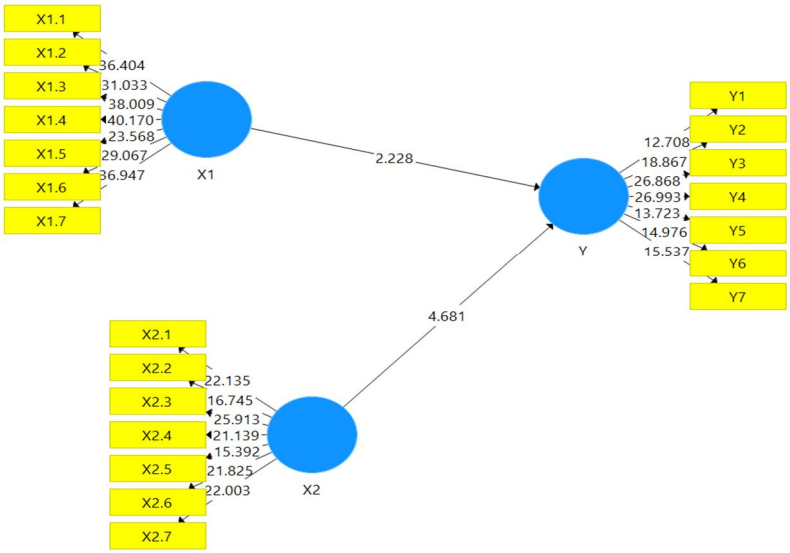
Tabel 5.12
Compesite Realiability dan Cronbach Alpha

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)



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)

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)

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 dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Hal-hal yang dapat mempengaruh stres kerja yaitu banyaknya tugas yang diberikan terlalu berat dan waktu pekerjaannya yang begitu singkat. Akan tetapi kantor atau instansi menuntut pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

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.

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.

KESIMPULAN DAN SARAN

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 dan signifikan 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 dan singnifikan 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.

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