

TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT HUTA BAYU RAJA

Adrian K Tarigan, SE., MM

Dosen Program Studi S1-Manajemen Universitas Efarina Pematangraya, Indonesia
Email: adriantarigan31@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan di Kantor Camat Huta Bayu Raja. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor camat Huta Bayu Raja yang berjumlah 31 orang dan penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menjadikan populasi menjadi sampel, namun tidak termasuk Kepala Camat, sebab yang menjadi subjek pengaruh di penelitian ini adalah Kepala Camat. Sehingga sampel penelitian ini berjumlah 30 responden. Sumber data penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian survey. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu dalam uji asumsi klasik. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Huta Bayu Raja, dan pengujian secara parsial menunjukkan Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Huta Bayu Raja. Secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Huta Bayu Raja. Pada uji $t_{hitung} 2,923 > 1,703 t_{tabel}$, dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ dinyatakan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Huta Bayu Raja. Pada uji $t_{hitung} -0,773 < 1,703 t_{tabel}$, dengan nilai signifikan $0,446 > 0,05$ dinyatakan tidak adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Huta Bayu Raja. Pada uji $f_{hitung} 4,461 > 3,32 f_{tabel}$, dengan nilai signifikan $0,021 < 0,05$ dinyatakan secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Huta Bayu Raja. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis, dimana pemimpin camat selalu melibatkan pegawai dalam setiap musyawarah pengambilan keputusan serta pemimpin yang tidak egois dan tauladan.

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

ABSTRACT

This study aims to see the effect of Leadership Style and Work Stress on Employee Performance, either partially or simultaneously at the Huta Bayu Raja Sub-District Office. The type of research used is quantitative. The population in this study were 31 employees of the Huta Bayu Raja sub-district office and the determination of the number of samples in this study was to make the population a sample, but not including the Head of the Camat, because the subject of influence in this study was the Head of the Camat. So that the sample of this study amounted to 30 respondents. The data source of this

research is primary data by using a research instrument in the form of a questionnaire. The data collection method used is survey research. This study uses multiple linear regression analysis for statistical analysis and the regression model has been tested first in the classical assumption test. The results of the study stated that the partial test showed that Leadership Style had a significant positive effect on Employee Performance at the Huta Bayu Raja Sub-District Office, and the partial test showed that Job Stress had a significant negative effect on Employee Performance at the Huta Bayu Raja Sub-District Office. Taken together, leadership style and work stress have a significant effect on employee performance at the Huta Bayu Raja sub-district office. In the t-test of $2.923 > 1.703$ t table, with a significant value of $0.007 < 0.05$, it is stated that there is a significant influence between leadership style on employee performance at the Huta Bayu Raja Sub-District Office. In the t-test $-0.773 < 1.703$ t table, with a significant value of $0.446 > 0.05$, it was stated that there was no influence between work stress on employee performance at the Huta Bayu Raja Sub-District Office. In the f-test of $4.461 > 3.32$ table, with a significant value of $0.021 < 0.05$, it is stated that together there is a significant influence between leadership style and work stress on employee performance at the Huta Bayu Raja Sub-District Office. The leadership style used in this study is a democratic leadership style, where the sub-district leader always involves employees in every decision-making deliberation as well as leaders who are not selfish and are role models.

Keywords: Leadership Style, Job Stress, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi instansi ataupun perusahaan memerlukan manusia untuk mencapainya. Keberhasilan suatu organisasi/lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Semua organisasi atau lembaga pastinya memiliki strategi-strategi khusus untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerjasama dan keahlian antara individu untuk meningkatkan kinerjanya, untuk mencapai sasaran tersebut hendaknya

organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah gaya kepemimpinan dan stres kerja.

Pemimpin merupakan suatu keutuhan pokok dalam setiap sektor dalam kehidupan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk membimbing bawahan. Pada dasarnya kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang strategis, karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan. Keberadaan kepemimpinan menjadi lebih penting untuk mengembangkan visi dan misi organisasi masa depan. Saat mengamati hubungan pemimpin dengan pengikutnya dalam perspektif kekuasaan, ada dua macam sumber

kekuasaan yang mendorong pemimpin dalam bertindak, yaitu kekuasaan jabatan (*position power*) dan kekuasaan pribadi (*personal power*). Kepemimpinan dalam perspektif kekuasaan yang dimiliki pemimpin dapat dilihat dari Camat sebagai pemimpin di pemerintahan kecamatan. Keberadaan Camat sebagai seorang pemimpin dalam pemerintahan di wilayah kecamatan adalah orang yang bergerak dalam membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain. Hal tersebut sesuai dengan pendapat John Gage Allee (Kartono 2003) mengatakan pemimpin adalah pemandu, penunjuk, penuntun, dan komandan. Dalam pelaksanaan tugasnya sebagai Camat, harus melibatkan anggota pegawai. Anggota pegawai adalah salah satu elemen yang harus dilibatkan dalam proses pemerintahan. Pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin yang baik ketika dapat melibatkan aspirasi anggota pegawai untuk memperbaiki kepemimpinannya. Keterlibatan tersebut dimulai dari perencanaan, implementasi, hingga evaluasi. Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan pelayanan anggota pegawai, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Menurut Wikipedia “Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk “memimpin” atau membimbing orang lain, tim, atau sluruh organisasi”.

Dalam kehidupan organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin

adalah hal yang penting diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Menurut (Sunyoto, 2013:42) bahwa stres merupakan sesuatu yang wajar dan dialami oleh siapa saja termasuk pegawai. Stres yang dialami oleh pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor yaitu faktor internal dan eksternal. (Sunyoto, 2013:44) tingkat stress yang berlebihan menyebabkan pegawai dalam kondisi yang tertekan tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu padat. Oleh sebab itu organisasi harus dapat mengelola bagaimana stres yang berdampak negatif terhadap kinerja dialihkan menjadi berdampak positif, meskipun demikian tanggungjawab mengelola stres ini tidak hanya dibebankan kepada organisasi tetapi juga individu pegawai. Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibatnya pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaannya maupun di luarnya. Artinya pegawai dalam instansinya akan menghadapi berbagai gejala negatif yang berpengaruh pada kinerjanya dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

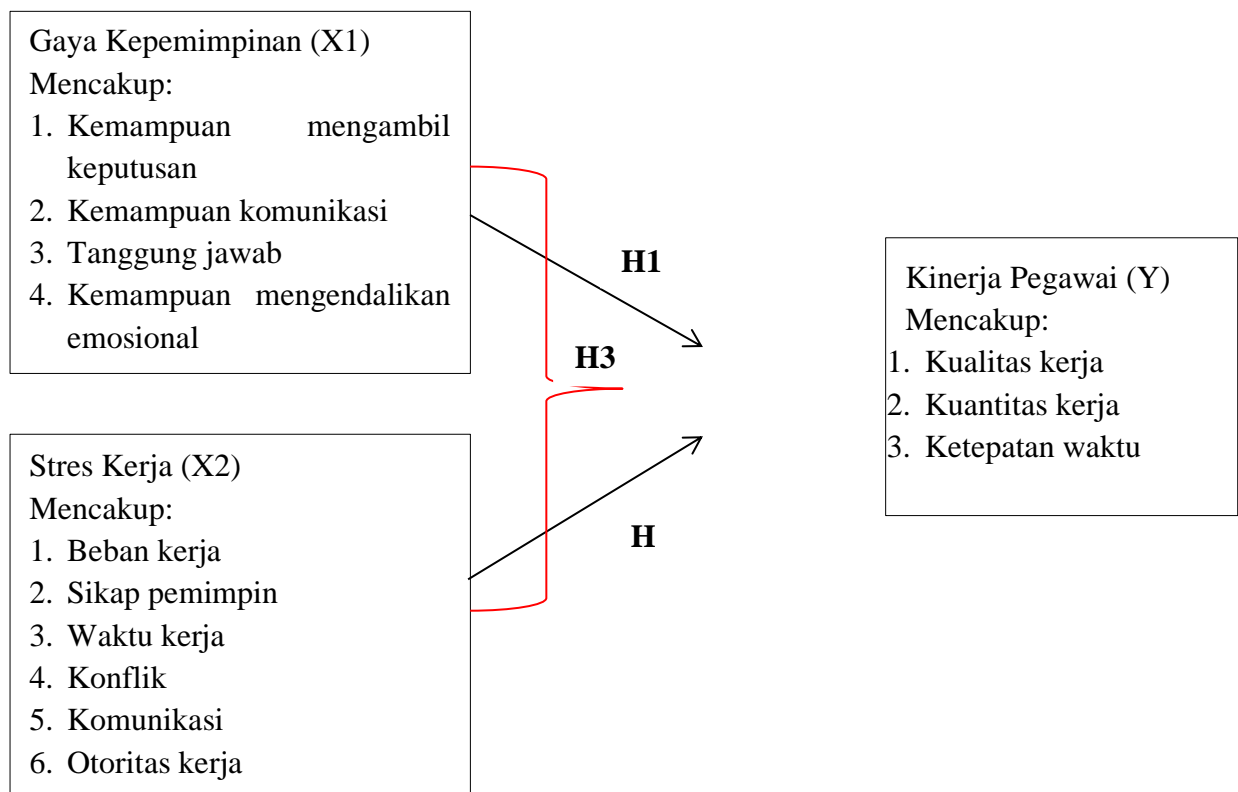
A. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Moralika Ayu Anggraini dan Siti Sunrowiyati (2017) membuktikan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi.. Selanjutnya Mawarni Bahari (2019) gaya kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang.

B. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu model atau gambar dalam bentuk

konsep yang menjelaskan hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya. 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 dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Kerangka pemikiran dan model hipotesis di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. H_1 : Terdapat pengaruh dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

- b. H₂ : Terdapat pengaruh dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. H₃ : Terdapat pengaruh dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai

C. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2009:3).

Gaya kepemimpinan menurut Pranowo (2011:165) ialah kemampuan untuk mempengaruhi pengikut yang menyangkut penggunaan kekuasaan dan diterimanya pemimpin oleh para pengikutnya. Menurut (Nawawi, 2003:115) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008:34) sebagai berikut :

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan Komunikasi
Kecakapan atau kesanggupan penyampaian gagasan, pesan atau pikiran kepada bawahan dengan tujuan bawahan dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- c. Tanggung Jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib memikul, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- d. Kemampuan Mengendalikan Emosional
Hal ini sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

D. Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Bagi banyak orang, stres adalah reaksi mereka terhadap permasalahan

sehingga mengakibatkan nyeri dada, mual, sakit kepala, atau jantung berdebar, dan lain sebagainya. Banyak ilmuwan mengeluhkan tentang kebingungan ini dan seorang dokter menyimpulkan dalam edisi 1951 *British Medical Journal* bahwa, Stres selain menjadi dirinya sendiri, juga merupakan penyebab dari dirinya sendiri, dan hasil dari dirinya sendiri. Stres merupakan cara manusia bereaksi baik secara fisik maupun mental terhadap perubahan, peristiwa, dan situasi dalam kehidupannya. Orang mengalami stres dengan cara dan alasan yang berbeda, reaksi didasarkan pada persepsi penderita tentang suatu peristiwa atau situasi, seperti jika kita melihat suatu situasi secara negatif, kita mungkin akan merasa tertekan, kewalahan, tertindas, atau di luar kendali.

Indikator stres kerja dapat dilihat dari :

- a. Beban kerja, diukur dari persepsi pegawai/karyawan mengenai beban kerja yang dirasa berlebihan.
- b. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi pegawai/karyawan mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan pekerjaan.
- c. Waktu kerja, diukur dari persepsi pegawai/karyawan mengenai waktu kerja yang dirasa berlebihan.
- d. Konflik, diukur dari persepsi pegawai/karyawan mengenai konflik antara pegawai/karyawan dengan pimpinan.
- e. Komunikasi, yang diukur dari komunikasi yang kurang baik antar pegawai/karyawan.
- f. Otoritas kerja, yang diukur mengenai tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

E. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *Job Performance* atau *Actual Performance* atau *Level or Performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Wilson (2012:230) menjelaskan bahwa sistem manajemen kinerja atau *performance management system* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Indikator kinerja pegawai dapat dilihat dari :

- a. Kualitas kerja, yaitu standar kemampuan dan keahlian kerja yang dimiliki pegawai.
- b. Kuantitas kerja, yaitu standar ini lebih menekankan pada jumlah jam kerja pegawai.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kedisiplinan yang dilakukan pegawai dalam mengalokasikan waktu kerja mereka.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Arikunto (2006:12) mengemukakan penelitian

kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Huta Bayu Raja yang beralamat di Huta Bayu Raja, Kabupaten Simalungun, Prov. Sumatra Utara, 21182, Indonesia. Dilaksanakan mulai tanggal 19-28 agustus 2021.

C. Populasi

Menurut Sekaran (2006:121) populasi mengacu pada sekelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Huta Bayu Raja, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel C
Data Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian
Kecamatan Huta Bayu Raja

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	27
2.	Honor	4
Jumlah		31

Sumber: Data Sekunder Kantor Kecamatan Huta Bayu Raja

D. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:120) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kecamatan Huta Bayu Raja.

Tabel

D

Data Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian
Kecamatan Huta Bayu Raja

No	Status Kepegawaian	Perempuan	Laki-laki
1.	Pegawai Negeri Sipil	8	19
2.	Honor	1	3
Jumlah		9	22

Sumber: Data Sekunder Kantor Kecamatan Huta Bayu Raja

E. Sumber Data

Untuk menyusun suatu karya ilmiah diperlukan data, yaitu berupa data primer dan sekunder. Adapun pengertian dari data tersebut adalah sebagai berikut:

- Data primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden. Data ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi langsung melalui penyebaran kuisisioner, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan.
- Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya tetapi

melalui media perantara. Seperti buku-buku literatur, majalah, koran, atau dari website.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan lainnya dalam penelitian. Adapun jenis-jenis metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Kuesioner/Angket berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan metode pengumpulan data, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini

adalah kuisioner. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala LIKERT:

- STS = Sangat tidak setuju
TS = Tidak setuju
N = Netral
S = Setuju
SS = Sangat setuju

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada para responden yang termasuk dalam sampel dan dimaksudkan untuk menggali data, baik data untuk variabel bebas atau variabel X maupun variabel terikat atau variabel Y.

- b. Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara melihat atau mengamati objek secara langsung, dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat setiap perilaku yang nampak. Adapun gunanya untuk mengetahui secara langsung pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Huta Bayu Raja.

G. Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akursi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuisioner responden.

H. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen pengukuran yang digunakan, artinya mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan diukuroleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Person Correlation yaitu dengan melihat korelasi antara skor masing- masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Skor total item dengan penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistic versi 22.0 dengan kriteria berikut:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : koefisien korelasi product moment
n : jumlah responden
 $\sum X$: jumlah skor X
 $\sum Y$: jumlah skor Y
 $\sum XY$: jumlah hasil kali antara X dan Y

I. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik Cronbach Alpha. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $>$ 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $<$ 0,06. Ghozali (2012:47).

Rumus :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :
r11 : reliabilitas instrument
k : banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: jumlah varian butir
 Σt^2 : varian total

Dalam pengukuran reliabilitas, jika reliabilitas memiliki nilai kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika memiliki nilai lebih dari 0,6 adalah baik dan dapat diterima.

J. Uji Normalitas

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau paling tidak mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisa grafik normal P-P plot of regression standardized residual. Deteksinya dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan dari analisa grafik tersebut adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

K. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada

titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

L. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel independen atau variabel X terhadap variabel dependen atau variabel Y.

Model regresi linier sederhana :

$$Y = a + bx \dots \dots \dots$$

Dimana:

Y : Variabel terikat

X : Variabel bebas

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

M. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau intercept, nilai koefisien regresi atau slope, dan variabel bebasnya (Suliyanto, 2011:237). Rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

Rumus regresi linier berganda:

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Gaya

Kepemimpinan

X2 : Stres Kerja

b1 : Koefisien regresi

variabel antara X1 dan Y

b2 : Koefisien regresi

variabel antara X2 dan Y

a : Konstanta

e : Standar error

N. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi

dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 hitung semakin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 hitung semakin kecil (mendekati nol) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil, dan model yang digunakan semakin lemah menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) berada di antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$.

O. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja secara sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dan $df = n - k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Jika t hitung $> t$ tabel atau Sig $< 0,05$ maka : H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- Jika t hitung $< t$ tabel atau Sig $> 0,05$ maka : H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

P. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel gaya kepemimpinan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Analisis uji f dilakukan dengan membandingkan f

hitung dan f tabel, namun sebelum membandingkan nilai f tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k - 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Jika f hitung $> f$ tabel atau Sig $< 0,05$ maka : H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- Jika f hitung $< f$ tabel atau Sig $> 0,05$ maka : H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Rumus :

$$F = \frac{-R^2}{k}$$

Keterangan: $(1 - R^2) (n - k - 1)$

- F : nilai hitung
 R^2 : koefisien korelasi ganda
k : jumlah variabel bebas
n : jumlah sampel

Kriteria Pengujian:

- H_0 diterima dan H_a ditolak jika F hitung $\leq F$ tabel, sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan dari X_1 dan X_2 terhadap Y.
- H_0 ditolak dan H_a diterima jika F hitung $> F$ tabel, sehingga ada pengaruh yang signifikan dari X_1 dan X_2 terhadap Y.

HASIL & PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Untuk mendapatkan data sekunder, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai di Kantor Camat Huta Bayu Raja. sebelum kuesioner disebarkan kepada 30 orang,

peneliti terlebih dahulu melakukan pernyataan kepada 30 orang dengan memberikan 19 butir pernyataan yang dibagi menjadi 3, yaitu Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai untuk menguji validitas dan reliabilitas seluruh pernyataan tersebut.

Syarat uji validitas :

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel A
Hasil Uji Validitas
(Variabel Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai)

Variabel	No.Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0,791	>0.3494	Valid
	2	0,777		
	3	0,619		
	4	0,791		
	5	0,695		
	6	0,590		
	7	0,695		
Stres Kerja	1	0,490	>0.3494	Valid
	2	0,726		
	3	0,621		
	4	0,570		
	5	0,433		
	6	0,456		
Kinerja Pegawai	1	0,490	>0.3494	Valid
	2	0,726		
	3	0,621		
	4	0,570		
	5	0,433		
	6	0,456		

Sumber : Hasil penelitian , 2021 (Data diolah)

Dari tabel di atas diperoleh hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari r tabelnya yaitu 0,3494. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner dari variable seluruhnya dikatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $>$ 0,60 (Nunnaly, dalam Imam Ghozali:2005).

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan terhadap instrument penelitian gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, termuat dalam tabel berikut :

Tabel B

Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan

Gaya Kepemimpinan	0,900	Reliabel
Stres Kerja	0,794	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,836	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian , 2021 (Data diolah)

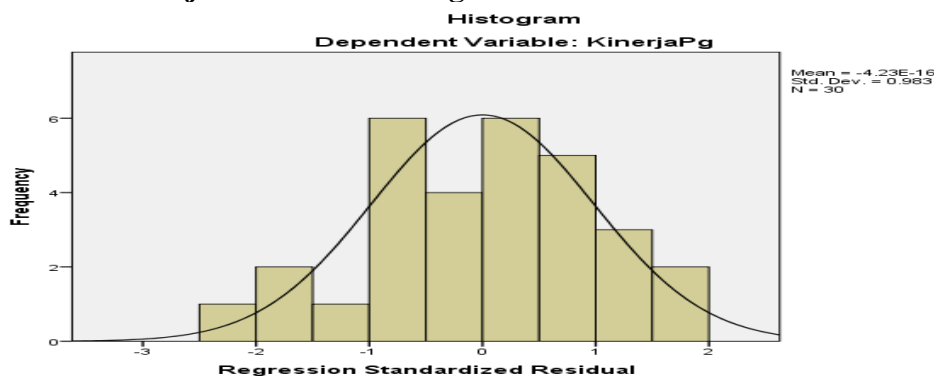
Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60.

C. Uji Normalitas

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau paling tidak mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat

menggunakan analisa grafik normal P-P plot of regression standardized residual. Deteksinya dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan dari analisa grafik tersebut adalah: - Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. - Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

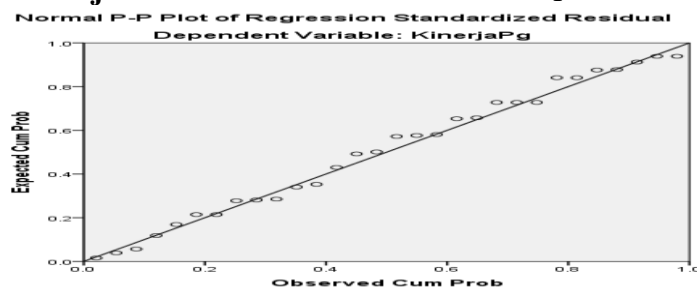
Gambar C.1
Uji Normalitas Histogram Residual $X_1 \rightarrow Y$



Sumber : Hasil penelitian , 2021 (Data diolah)

Berdasarkan gambar C.1 di atas, dapat dilihat bahwa histogram yang berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan. Yang artinya adalah data berdistribusi normal.

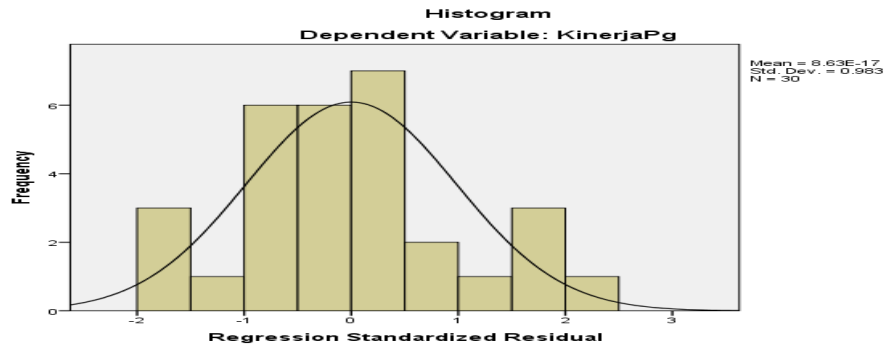
Gambar C.2
Uji Normalitas P-P Plot Residual $X_1 \rightarrow Y$



Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari garik PP-Plot pada gambar C.2 dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

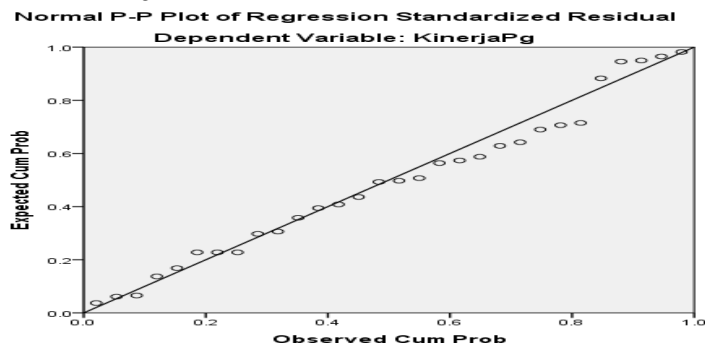
Gambar C.3
Uji Normalitas Histogram Residual $X_2 \rightarrow Y$



Sumber : Hasil penelitian , 2021 (Data diolah)

Berdasarkan gambar C.3 di atas, dapat dilihat bahwa histogram yang berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan. Yang artinya adalah data berdistribusi normal.

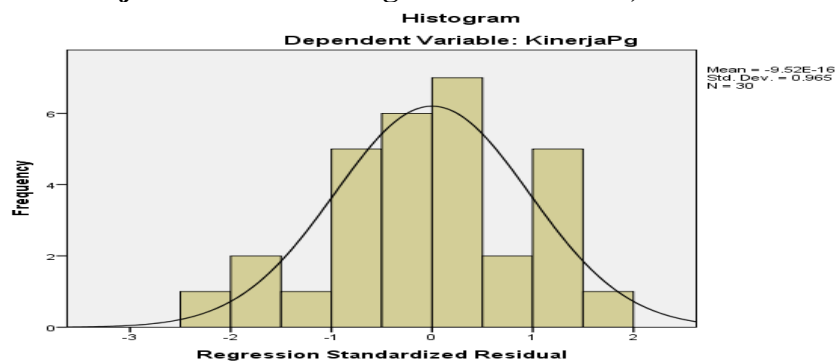
Gambar C.4
Uji Normalitas P-P Plot Residual $X_2 \rightarrow Y$



Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari garik PP-Plot pada gambar C.4 dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

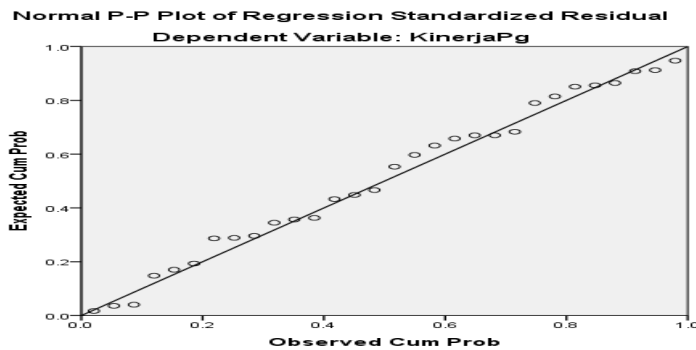
Gambar C.5
Uji Normalitas Histogram Residual $X_1, X_2 \rightarrow Y$



Sumber : Hasil penelitian , 2021 (Data diolah)

Berdasarkan gambar C.5 di atas, dapat dilihat bahwa histogram yang berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan. Yang artinya adalah data berdistribusi normal.

Gambar C.6
Uji Normalitas P-P Plot Residual $X_1, X_2 \rightarrow Y$



Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari grafik PP-Plot pada gambar C.6 dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

D. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menurut

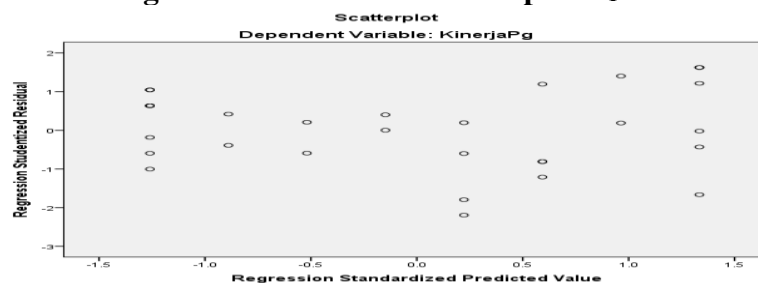
Ghozali (2009:27) dapat dilakukan, antara lain:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas:

Hasil Analisis Heteroskedastisitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pegawai. Gambar D.1. Scatterplot $X_1 \rightarrow Y$



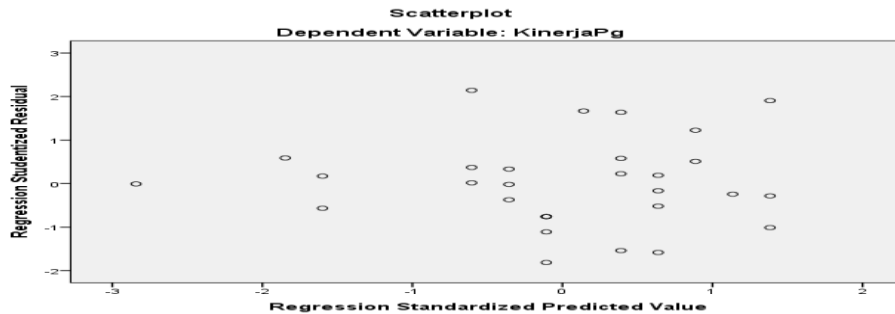
Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari gambar D.1 di atas uji heteroskedastisitas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul

di atas atau di bawah, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat menunjukkan di dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Heteroskedastisitas Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

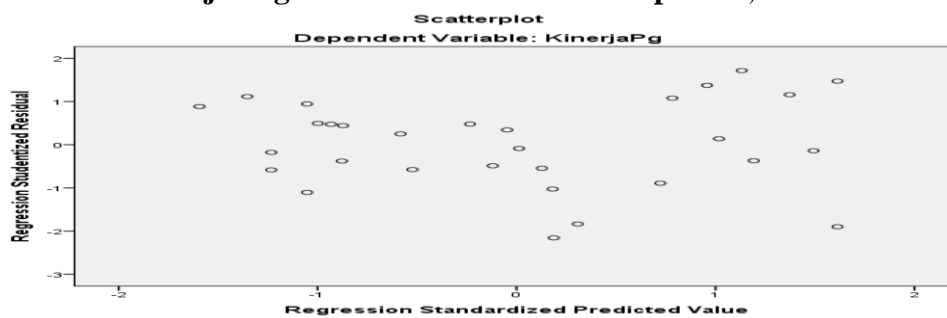
Gambar D.2. Scatterplot $X_2 \rightarrow Y$



Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari gambar D.2 di atas uji heteroskedastisitas pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul di atas atau di bawah, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat menunjukkan di dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Heteroskedastisitas Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Gambar D.3. Scatterplot $X_1, X_2 \rightarrow Y$



Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari gambar D.3 di atas uji heteroskedastisitas pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul di atas atau di bawah, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat menunjukkan di dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel independen atau variabel X terhadap variabel dependen atau variabel Y. Berikut hasil uji regresi linier sederhana:

Tabel E.1
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Hipotesis I
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	8.054	5.543		1.453	.157
	GayaKepe mimpinan	.514	.176	.484	2.923	.007

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari tabel E.1 di atas nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 8,054 + 0,514X_1$ artinya terjadi korelasi positif. Dimana variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif Kinerja Pegawai (Y).

Tabel E.2
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Hipotesis II
Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.011	2.402		10.830	.000
StresKerja	-.103	.133	-.145	-.773	.446

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari tabel E.2 di atas nilai koefisien regresi bernilai negatif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Stres Kerja (X₂) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 26,011 - 0,103X_2$ artinya terjadi korelasi negatif. Dimana variabel Stres Kerja (X₂) berpengaruh negatif Kinerja Pegawai (Y).

F. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel F
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.767	6.074		1.608	.119
GKpmpn	.508	.178	.478	2.858	.008
StresKrej	-.086	.119	-.121	-.722	.477

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel F hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi, maka dapat dilakukan bentuk persamaan regresi, sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$
Maka, $Y = 9,767 + 0,508X_1 + (-0,086)X_2 + e$
Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) menunjukkan nilai kinerja pegawai (Y). Variabel gaya

kepemimpinan dan stres kerja dinyatakan konstan dengan nilai kinerja pegawai sebesar 9,767.

- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bernilai positif yaitu 0,508. Koefisien ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, jika semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang

pemimpin, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,508.

- c. Koefisien regresi variabel stres kerja bernilai negatif yaitu -0,086. Koefisien ini menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja pegawai, berarti bahwa setiap peningkatan stres kerja, maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,086

G. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi yaitu :

Tabel G
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.234	.206	2.556

- a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel G, hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,234. Hal ini berarti 23,4% dari variabel terikat kinerja pegawai kantor kecamatan Huta Bayu Raja yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas gaya kepemimpinan dan stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 76,6% (100%-23,4%) di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di sertakan dalam model penelitian ini.

H. Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2013:19).

Tabel H.1
Hasil Uji T Hipotesis I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.054	5.543		1.453	.157
	GayaKepemimpinan	.514	.176	.484	2.923	.007

- a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

- a. Hipotesis I Gaya Kepemimpinan (X₁)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,923 dan tingkat signifikansi sebesar 0,007. Kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 1,703. Maka nilai t_{hitung} > t_{tabel} (2,923 > 1,703), yang artinya ada alasan kuat pada H₁ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi (0,007 < 0,05), maka ada alasan untuk H₁ diterima dan H₀ ditolak, Jadi dapat diartikan bahwa gaya

kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Huta Bayu Raja. Yang berarti gaya kepemimpinan dapat membawa dampak bagi kinerja pegawai.

Tabel H.2
Hasil Uji T Hipotesis II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.011	2.402		10.830	.000
	StresKerja	-.103	.133	-.145	-.773	.446

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

b. Hipotesis II Stres Kerja (X₂)

Nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar -0,773 dan tingkat signifikansi sebesar 0,446. Kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 1,703. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-0,773 < 1,703), yang artinya H₂ ditolak dan H₀ diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi (0,446 > 0,05), maka ada alasan untuk H₂ ditolak dan H₀ diterima, Jadi dapat diartikan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai di Kantor Kecamatan Huta Bayu Raja. Yang berarti stres kerja tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai.

I. Uji F (Simultan)

Uji simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen (gaya kepemimpinan dan stres kerja) yang dimasukkan dalam model regresi yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen (kinerja pegawai), (Ghozali, 2013:98).

Tabel I. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.307	2	29.654	4.461	.021 ^b
	Residual	179.493	27	6.648		
	Total	238.800	29			

a. Dependent Variable: KinerjaPg

b. Predictors: (Constant), StresKerja, GayaKepemimpinan

Sumber : Hasil penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 4,461, sedangkan hasil F_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah sebesar 3,32. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (4,461 > 3,32), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H₃ diterima dan H₀ ditolak. Diperkuat dengan nilai

signifikan (0.021 < 0.05), maka ada alasan untuk H₃ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Stres Kerja (X₂), secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai (Y).

SIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Huta Bayu Raja. Hal ini dibuktikan pada uji $t_{hitung} 2,923 > 1,703 t_{tabel}$, dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$.
- b. Tidak adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Huta Bayu Raja. Hal ini dibuktikan pada uji $t_{hitung} -0,773 < 1,703 t_{tabel}$, dengan nilai signifikan $0,446 > 0,05$.
- c. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Huta Bayu Raja secara bersamaan. Hal ini dibuktikan pada uji $f_{hitung} 4,461 > 3,32 f_{tabel}$, dengan nilai signifikan $0,021 < 0,05$.
- d. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis, dimana pemimpin camat selalu melibatkan pegawai dalam setiap musyawarah pengambilan keputusan serta pemimpin yang tidak egois dan tauladan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Bagi Kantor Kecamatan Huta Bayu Raja
Kepada pimpinan (camat) dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, hendaknya pimpinan (camat) dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi, kemampuan, selalu memberikan contoh yang baik, bagaimana melaksanakan pekerjaan,

berkomunikasi dengan baik dan menjaga hubungan kerja, lebih memperhatikan pegawainya agar kegiatan kerja dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam aspek gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pegawai. Disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan juga lebih banyak dari pada sampel dalam penelitian ini, dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

- c. Bagi Akademis

Penelitian ini sebagai bahan tambahan referensi ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan untuk melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pegawai. Serta, dapat menjadi landasan atau bahan informasi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfia, L. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur), *Skripsi*, Jakarta, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Andarias, P.B. Hamidah, Billy Tunas. (2021). *EMPLOYEE ENGAGEMENT Pengaruh Gaya*

- Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Penerbit Lakeisha.
- Anggraini, M.A. Sunrowiyati, S. (2018). Analisis Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Mulya Sri Rejeki Wlingi. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 3 No. 1 2018. Jawa Timur, STIE Kesuma Negara.
- Antonius, R.V. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*, Penerbit Qiara Media.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Ed Revisi VI*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bryan, J.T. (2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)”, *Journal “Acta Diurna”* Volume III. No.4. Tahun 2014.
- Bunga, H.P. (2019). “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota”. *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Dhini, R.D. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus), *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus* Volume I. No 1. Desember 2010.
- Dubrin, Andrew J. (2005). *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayatulloh, N.K. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Cilopadang Kecamatan Majenang”, *Skripsi*, Bekasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa.
- Jhon, F.S. (2016). “Pemekaran Kecamatan Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun (1986-1992)”. *Skripsi*. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*, Penerbit Qiara Media.
- Mawarni, B. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Tbk Perawang”, *Skripsi*, Pekanbaru Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Nugroho, R, Firre A.S. (2021). *Kepemimpinan Pemerintah Desa, Bagian 1*. Jakarta: PT Gramedia.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Ria, P.S. (2015). “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk

- Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta”, *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saleh, L.M., Russeng, S.S., Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Septianto, D. (2010). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang)”. *Skripsi*, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Soekarso, Iskandar, P. (2015). *KEPEMIMPINAN : Kajian Teoritis dan Praktis*, Penerbit Buku & Artikel Karya Iskandar Putong.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan-Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Usman, Husaini. (2019). *Kepemimpinan efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai, Deddy, Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wendy, S.H. (2021). *Pengantar Kepemimpinan*, Penerbit Ahlimedia Book. PT Rajagrafindo Persada.
- Wikipedia,
<https://id.m.wikipedia.org/wiki/kepeminpinan>
- Woro U. (2017). “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian”, *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Yukl. (1994). *Leadership in Organisations. Terjemahan Jusuf Udayana. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi 3*. Jakarta: Prenhallindo.
- Yulianita, A. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo”, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.