

**PENGARUH STRESS KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN  
ENERGI SUMBER DAYA MINERAL (Bidang ESDM)  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**Adi Utama Mandala Putra**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Yogyakarta

Email:[adiump@ymail.com](mailto:adiump@ymail.com)

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of work stress and leadership to employees performance in The Department of General Work, Housing, and Energy of Mineral Resources (EMR sector) Special Region of Yogyakarta which located in Jl. Bumijo No.5, Bumijo, Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55231. The subject in this study was the all the employees in the EMR department which amount 35 respondents. Analysis tool used in this study is the the Multiple Linier Regression. Based on the analysis that have been made the results, the work stress (X1) has a negative effect and significant to the employees performance. And the leadership (X2) has a positive and significant to the employees performance (Y).

*Keyword : work stress, leadership , employees performance*

## ABSTRAKSI

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Bumijo No.5 Bumijo, Jetis, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55231. Subjek penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Bidang ESDM yang berjumlah 35 orang. Alat analisis yang digunakan di penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan diperoleh, Stres kerja (X1) mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan gaya kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

### A. PENDAHULUAN

Pada era yang semakin maju dan pesat, persaingan antar instansi baik instansi swasta maupun instansi pemerintah tanpa terkecuali dituntut untuk meningkatkan pelayanannya. Pelayanan yang maksimal akan menambah kepuasan dan menjadi nilai tambah tersendiri bagi instansi tersebut di mata pemakai jasa atau pengguna yang menggunakan jasa itu sendiri. Pelayanan bisa disebut baik apabila mampu memberikan usaha yang maksimal dan menampilkan sikap yang baik, kemudian di tanggapi dengan respon yang baik oleh pemakai atau pengguna jasa yang merasa puas dengan kualitas pelayanan yang di berikan.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi memerlukan seorang pemimpin yang berkualitas.

Seorang pemimpin yang baik mampu mengelola dan mampu membuat para bawahan atau karyawan memiliki dan mengembangkan skill yang dimiliki. Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus terhadap produktivitas kerja namun juga harus memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tidak memperhatikan karyawan akan menimbulkan reaksi berlebih bagi karyawan. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan. Namun tidak hanya gaya kepemimpinan yang harus disesuaikan dengan keinginan karyawan namun motivasi juga diperlukan dalam memimpin suatu kumpulan karyawan dalam suatu divisi maupun motivasi secara personal yang dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan atau organisasi.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan ataupun organisasi. Diantara berbagai faktor yang dapat mempengaruhi seorang bawahan untuk bersedia atau tidak melakukan perintah pemimpin yang dapat diduga adalah gaya kepemimpinan. Kecocokan atau kesesuaian atas gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang dirasakan oleh bawahan sudah pasti akan mendorong seorang bawahan untuk menanggapi dalam bentuk kesediaan untuk melakukan perintahnya. Sebaliknya ketidakcocokan atau ketidaksesuaian dengan gaya kepemimpinan yang diperagakan pemimpinnya akan menimbulkan penolakan. Penolakan perintah dalam frekuensi yang sering serta dilakukan oleh sejumlah pegawai tentu berakibat terhadap penurunan kinerja secara individu sekaligus juga berarti penurunan kinerja perusahaan. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal dan motivasi berprestasi yang tinggi dan terarah menurut Robert ( dalam Yukl, 2015).

Setiap organisasi mengharapkan pegawai mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Seringkali perusahaan atau organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi, karena keberhasilan perusahaan dan yang lainnya tergantung pada kualitas

sumber daya manusianya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif, maka organisasi berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri karyawan maupun lingkungan. Stres kerja dapat memberi dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Menurut Siagian (2009) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberi warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung-jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi dalam bidang pekerjaan umum. Dalam konteks otonomi daerah yang ditandai dengan kemampuan self supporting-nya organisasi daerah, instansi Dinas Pekerjaan Umum mempunyai peran sangat penting sebagai instansi yang melaksanakan dan mengawal pembangunan infrastruktur di daerah. Infrastruktur yang baik dan lengkap, akan memperlancar perekonomian di daerah, begitu juga sebaliknya jeleknya infrastruktur akan menghambat perekonomian sehingga pembangunan di daerah menjadi lambat dan tidak berkembang.

Dalam setiap organisasi selalu ada pemimpin yang selalu menggerakkan jalannya suatu organisasi ataupun perusahaan. Setiap pemimpin menggemban tanggung jawab yang besar kepada setiap karyawan atau pegawainya. Apabila pemimpinnya tidak tegas ataupun plin plan maka yang terjadi visi dan misi organisasi menjadi tidak maksimal. Begitu juga apabila terjadi pergantian kepemimpinan, otomatis sikap dan setiap keputusan yang diambil juga akan berbeda.

Berdasarkan wawancara awal dengan salah satu pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 23 Mei 2018 diketahui setiap pergantian kepemimpinan dalam hal ini yaitu Kepala Bagian di Bidang Energi Sumber Daya Mineral maka setiap gaya kepemimpinan dan keputusan yang diambil akan berbeda. Adapun hal awal lain yang peneliti dapat adalah beban dan tanggung jawab yang berat dalam setiap pekerjaan yang terjadi

di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga tak jarang banyak pegawai yang merasakan stres kerja.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Kinerja**

Suyadi Prawirosentono (1999) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja

#### **a. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja**

##### **1) Efektifitas dan efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak

dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).

## 2) Otoritas

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

## 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

## 2. Pengertian Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain Handoko (2003). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah di komunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya Handoko (2003).

Faktor- faktor yang mempengaruhi dan di pengaruhi gaya kepemimpinan

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan seseorang (Flippo, 1998) yaitu :

### Pemimpin

Perilaku pemimpin dapat dilihat sebagai hasil dari dua fungsi, yaitu fungsi tugas (pencapaian sasaran) dan fungsi hubungan (pemeliharaan). Fungsi tugas adalah memudahkan dan mengkoordinasikan usaha kelompok dan memilih, mendefinisikan dan memecahkan masalah bersama. Pemimpin akan memprakarsai gagasan, mencari dan memberi

informasi atau pendapat, menjelaskan gagasan orang lain, menyimpulkan gagasan yang telah diterima oleh kelompok dan menguji apakah kelompok telah mencapai consensus terhadap topik tersebut. Sedangkan fungsi hubungan mencakup pengembangan para anggota kelompok kerjasama, dengan penekanan pada loyalitas terhadap yang lain dan kepada kelompok secara keseluruhan.

Kelompok yang dipimpin

Dalam hal ini suatu organisasi memerlukan kekompakan kerja untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Namun semua itu juga tidak lepas dari cara pemimpin mendelegasikan sistem kerja pada karyawan. Maka keserasian hubungan sangat diperlukan sehingga apa yang menjadi keinginan pemimpin dapat dimengerti dan dipahami oleh karyawan dan begitu pula sebaliknya. Dengan kata lain dalam mencapai tujuan bersama diperlukan kekompakan dalam bekerja antar anggota.

Situasi

Situasi kerja secara langsung maupun tidak langsung akan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan variasi dalam mengantisipasi rasa kebosanan karyawan yang akhirnya mempengaruhi motivasi maupun kinerja dengan cara menciptakan kebersamaan antar pimpinan dan pegawai.

### 3. Pengertian Stres Kerja

Menurut Panji Anoraga (2001) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

#### a. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Handoko (2003) kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah stressors. Stres dapat disebabkan oleh satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stressor. Ada beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres "*on the job*" yaitu:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.

- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 4) Wewenang yang tidak cukup untuk melakukan tanggung jawab
- 5) Ambiguitas peranan
- 6) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 7) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah - masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab - penyebab stres "*off the job*" antara lain :

- 1) Kekuatiran finansial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah fisik
- 4) Masalah-masalah perkawinan
- 5) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga

### **C. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pengolahan di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Teknis analisis yang di gunakan menggunakan regresi linier berganda. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t dan uji f.

### **D. Hasil dan Pembahasan**

#### **a. Deskripsi Data Penelitian**

Deskripsi data penelitian menunjukkan rekapitulasi tanggapan- tanggapan responden terhadap pertanyaan dari stres



kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta yang terdiri dari item-item pernyataan dengan skala sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

**Tabel 4.1**  
Variabel Stres Kerja (X1)

Kriteria	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat rendah	1,00 - 1,80	0	0%
Rendah	1,81 - 2,60	4	11,4%
Cukup tinggi	2,61 - 3,40	16	45,7%
Tinggi	3,41 - 4,20	14	40,0%
Sangat tinggi	4,21 - 5,00	1	2,9%
	Total	35	100,0%

Sumber: Data hasil penelitian Juli 2018 yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa paling banyak responden berada pada rentang 2,61-3,40 sebanyak 16 responden (45,7%) dan pada rentang 3,41-4,20 sebanyak 14 responden (40,0%), maka stres kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta dilihat dari frekuensi responden terbanyak, menunjukkan bahwa pegawai memiliki stres kerja yang cukup tinggi.

**Tabel 4.2**

Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Kriteria	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	1,00 - 1,80	0	0%
Kurang baik	1,81 - 2,60	2	5,7%
Cukup baik	2,61 - 3,40	19	54,3%
Baik	3,41 - 4,20	13	37,1%
Baik sekali	4,21 - 5,00	1	2,9%
	Total	35	100,0%

Sumber: Data hasil penelitian Juli 2018 yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa paling banyak responden berada pada rentang 2,61-3,40 sebanyak 19 responden (54,3%) dan pada rentang 3,41-4,20 sebanyak 13 responden (37,1%), maka gaya kepemimpinan di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta dilihat dari frekuensi responden terbanyak, menunjukkan bahwa pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang cukup baik.

**Tabel 4.3**

## Variabel Kinerja (Y)

Kriteria	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak baik	1,00 – 1,80	0	0%
Kurang baik	1,81 – 2,60	0	0%
Cukup baik	2,61 – 3,40	5	14,3%
Baik	3,41 – 4,20	27	77,1%
Sangat baik	4,21 – 5,00	3	8,6%
	Total	35	100,0%

Sumber: Data hasil penelitian Juli 2018 yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa paling banyak responden berada pada rentang 3,41-4,20 sebanyak 27 responden (77,1%) dan pada rentang 2,61-3,40 sebanyak 5 responden (14,3%), maka kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta dilihat dari frekuensi responden terbanyak, menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik.

**Tabel 4.7**

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

(Constant)	32,073	4,821		6,653	,000
Stres Kerja	-,271	,100	-,349	-2,724	,010
Gaya Kepemimpinan	,402	,096	,536	4,186	,000

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diperoleh persamaan regresi yakni  $Y = 32,073 - 271X_1 + 0,402X_2$

### 1. Uji f

Uji f dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh variabel independen di dalam model secara simultan. Jadi untuk menguji signifikansi pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja langkahnya seperti berikut ini.

*Tabel 4.8*  
*Hasil Uji F*  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	237,331	2	118,666	17,535	,000 <sup>b</sup>
Residual	216,555	32	6,767		
Total	453,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja

1. Menentukan Hipotesis  
 $H_0$ : Stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  
 $H_1$ : Stres kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Menentukan Taraf Signifikansi  
 Taraf signifikansi menggunakan 0,05.
3. Pengambilan Keputusan  
 Jika nilai sig < 0,05  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
4. Kesimpulan  
 Hasil uji F diperoleh nilai sig < 0,05 yang berarti bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 2. Uji t

Uji dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil perhitungan dapat dilihat t hitung untuk tiap variabel independen yang ada pada tabel seperti berikut ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32,073	4,821		6,653	,000
1 Stres Kerja	-,271	,100	-,349	-2,724	,001
Gaya Kepemimpinan	,402	,096	,536	4,186	,000

1. Stres Kerja
  - a. Menentukan Hipotesis  
 $H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  
 $H_2$  : Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.
  - b. Menghitung besaran nilai signifikansi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh angka sig <0,05 untuk stres kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji  $X_1$  terhadap Y diperoleh nilai sig <0,01 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan pada keputusan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikan pada angka  $0,01 < 0,05$  artinya signifikan pada  $\alpha = 5\%$ . Artinya stres kerja mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_3$  : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Menghitung besaran signifikansi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai sig <0,05 untuk gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

c. Menentukan kriteria uji hipotesisnya sebagai berikut:

Jika nilai sig <0,05  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima . Jika nilai sig >0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak.

d. Keputusan

Berdasarkan hasil perhitungannya untuk uji  $X_2$  terhadap Y diperoleh nilai sig sebesar 0,00 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

e. Kesimpulan

Berdasarkan pada keputusan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikan pada angka  $0,000 \leq 0,05$  artinya signifikan pada  $\alpha = 5\%$ . Artinya semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja yang dihasilkan pegawai semakin meningkat

## E. Kesimpulan, Saran dan Keterbatasan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi f sebesar 0,000 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Variabel  $X_1$  (stres kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan

dengan nilai signifikansi sebesar 0,01.

3. Variabel  $X_2$  (gaya kepemimpinan) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00.
4. Hasil uji  $R^2$  pada penelitian ini diperoleh sebesar 0,493. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 0,493 atau 49,3%.

**a) Saran**

1. Bagi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga pimpinan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (Bidang ESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta diharapkan untuk mendorong dan memacu semangat pegawai dalam bekerja agar mampu memberikan hasil yang terbaik. Cara menurunkan tingkat stres salah satunya adalah dengan terus bekerja. Tidak salah jika saat seseorang mengalami perasaan tertekan seseorang itu akan butuh pengalihan dalam pikirannya, namun harus disadari bahwa menghindari tekanan justru tidak meningkatkan performa seseorang dalam bekerja. Saat seseorang itu memilih untuk terus bekerja tekanan tersebut akan hilang dengan sendirinya, kesulitan yang dihadapi jadi teralihkan dan karena sudah biasa menghadapinya maka stres bukan lagi masalah yang menurunkan kinerja tetapi dapat meningkatkan performa seseorang dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas obyek penelitian, tidak hanya stres kerja dan gaya kepemimpinan sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih dalam, lengkap dan lebih luas mengenai pengaruh kinerja pegawai.

**b) Keterbatasan**

Penulis menyadari bahwa ada banyak keterbatasan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan yang penulis temui antara lain:

1. Hasil penelitian ini belum sempurna, karena keterbatasan peneliti mengenai pengetahuan dalam menulis karya ilmiah, meliputi pengkajian teori, pengolahan data dan analisis data.
2. Dalam penelitian ini peneliti tidak dapat memastikan kebenaran data, sebab data didapat dengan membagikan kuesioner kepada responden, sehingga ada potensi dalam memberikan jawaban kurang maksimum karena responden tidak sebenar- benarnya dalam mengisi kuesioner.



## Daftar Pustaka

- Abdul Basit, 2017. *Impact of Leadhershship Style On Employee Performance (A Case Study On a Private Organitation In Malaysia)*. Jurnal.
- Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Aqmarini.2016. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan hotel gajahmada graha malang). *Jurnal*.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Cristine Julvia .2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hikari. *Jurnal*.
- Daluay And Jalagat, 2016. *Impacts of Leadership Style effectiveness of Managers and Department Heads to Employees' job Satisfaction and Performance on Selected Small-Scale Businesses in Cavite*. *Jurnal*.
- Erma Zulia 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro). *Jurnal*.
- Flippo, Edwin B. 1998. *Manajemen Personalial Edisi Ke enam*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Gede Prawira Utama Putra, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Bena-Nusa Dua. *Jurnal*.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Bina Rupa Jakarta.
- Handoko. 2003. *Manajemen Personalial dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Igor, S. 1997. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa: Monica, Solo. Dabara.
- Imran, dkk. 2014. *Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work, and Organizational Commitment in Pakistan*. *Jurnal*.
- Juniantara dan Riana .2015. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan koperasi Di denpasar. *Jurnal*.
- Kartono Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persanda.
- Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. BPFE
- Mathis, dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua .cetakan Kedua. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mondiani. 2012. *Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN Semarang*. *Jurnal*.
- Muhammad Jehangir. 2013. *Effect of Job on employee performance Hospital of Peshawar*. *Jurnal*.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Rahmawati, dkk. (2015). *Statistika*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Ria Puspita. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. *Skripsi*.
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada

- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Rita Ivana. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal*.
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal*.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ronald Sukwandi Dan Jonathan,2014 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komukasi interpersonal terhadap Kinerja Karyawan UKM. *Jurnal*.
- Septianto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang. *Jurnal*.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K. (2008). How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Papers*, 4 (5), 64-73.
- Saputra. 2014. Pengaruh stres dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV daya budaya corporation. *Jurnal*.
- Sekaran, Uma. (2012). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Sondang P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta

- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta. PT. Indeks
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *Jurnal*. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.
- Wales, dkk. 2017. Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank tabungan negara (persero) tbk. Kantor cabang manado. *Jurnal*.
- Woro Utami. 2014. Pengaruh motivasi, Stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja anggota kepolisian sektor lendah. *Skripsi*.

