



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember)**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND JOB STRESS
ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(Case Studies Public Health Office, District Jember)*

TESIS

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi pasca sarjana ilmu manajemen dan mencapai gelar Magister Manajemen

Oleh:

RISKI NURRACHMAN DIANSYAH

NIM. 140820101007

**Dosen Pembimbing Utama :
Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM.**

**Dosen Pembimbing Anggota :
Dr. Sri Wahyu Lelly HS., S.E., M.Si.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember)**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND JOB STRESS
ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(Case Studies Public Health Office, District Jember)*

TESIS

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi pasca sarjana ilmu manajemen dan mencapai gelar Magister Manajemen

Oleh:

RISKI NURRACHMAN DIANSYAH

NIM. 140820101007

**Dosen Pembimbing Utama :
Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM.**

**Dosen Pembimbing Anggota :
Dr. Sri Wahyu Lelly HS., S.E., M.Si.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis ini disetujui

Tanggal

Oleh:

Pembimbing Utama

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM.

NIP. 19600413 198603 1 002

Pembimbing Anggota

Dr. Sri Wahyu Lelly HS., S.E., M.Si.

NIP. 19740502 200003 2 001

Mengetahui

Pascasarjana Universitas Jember

Program Magister Manajemen

Ketua Program Studi

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM.

NIP. 19600413 198603 1 002

LEMBAR PENGESAHAN



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riski Nurrachman Diansyah

NIM : 140820101007

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember)” adalah benar – benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 19 Juni 2016

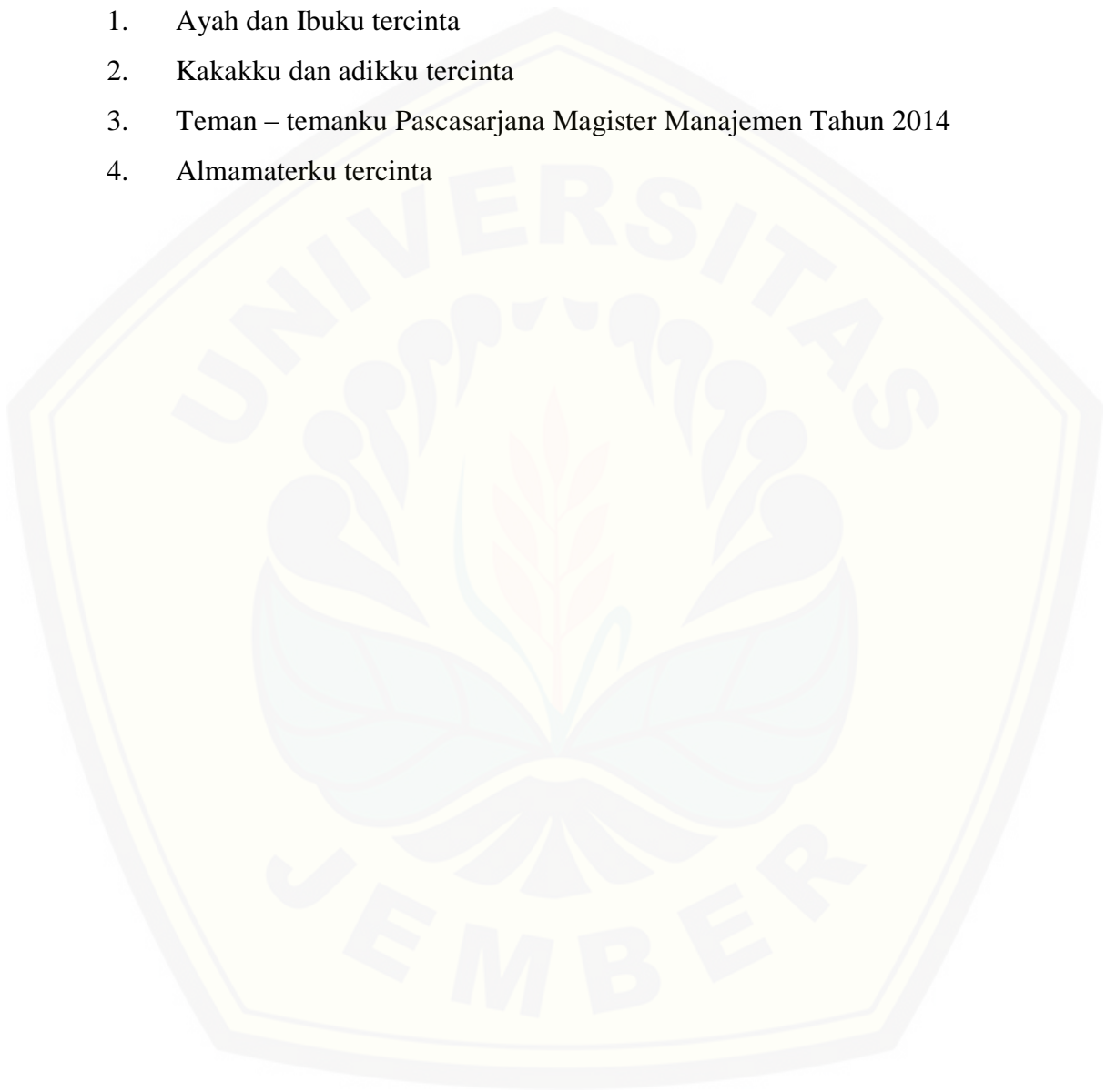
Yang menyatakan,

Riski Nurrachman Diansyah

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibuku tercinta
2. Kakakku dan adikku tercinta
3. Teman – temanku Pascasarjana Magister Manajemen Tahun 2014
4. Almamaterku tercinta



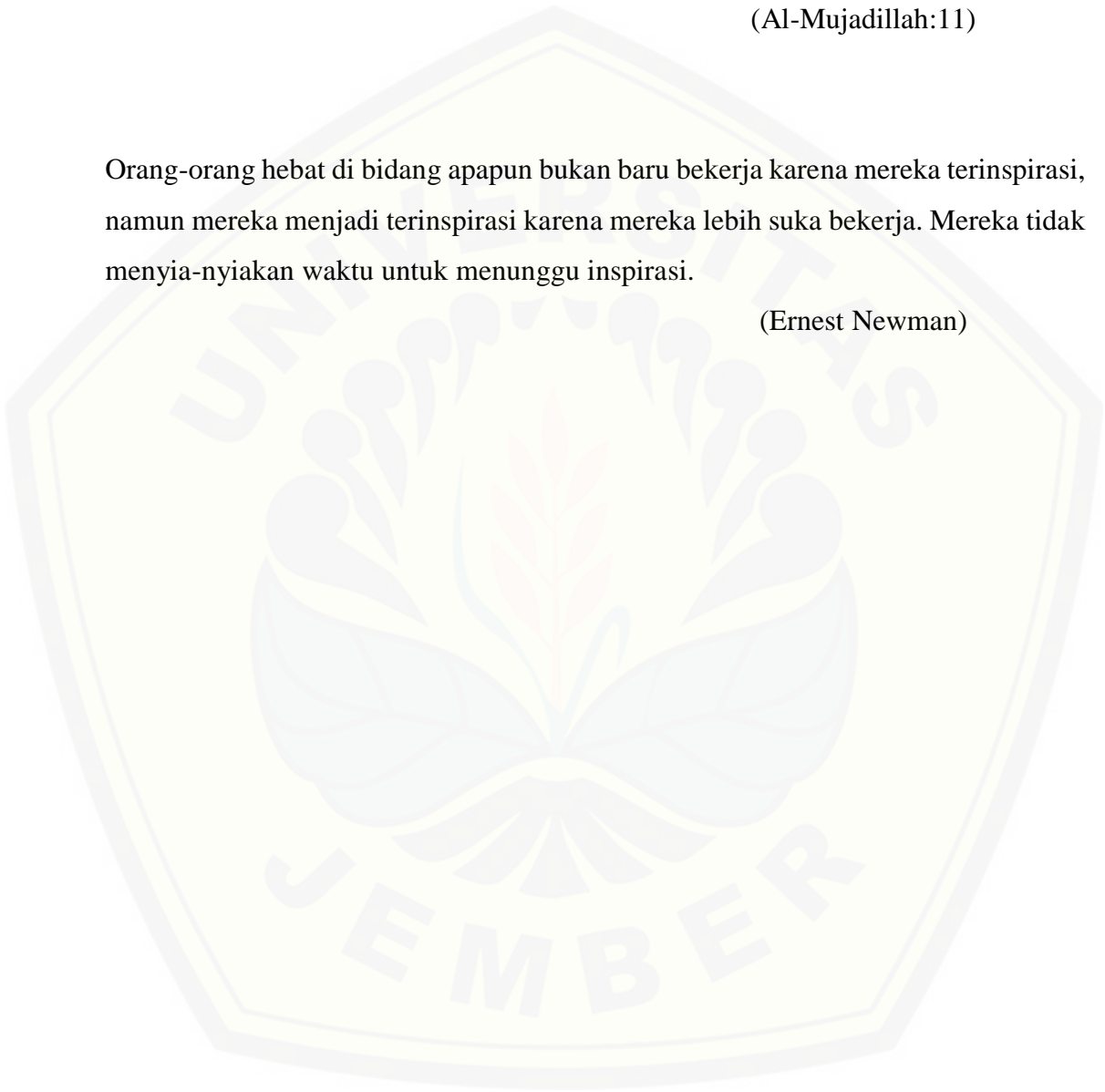
HALAMAN MOTTO

Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan.

(Al-Mujadillah:11)

Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyalahgunakan waktu untuk menunggu inspirasi.

(Ernest Newman)



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Penelitian ini didesain dengan metode survei eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember sejumlah 215 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Kinerja pegawai PNS lebih tinggi dari kinerja pegawai Honorer di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Kinerja pegawai perempuan lebih tinggi dari kinerja pegawai laki – laki Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini mengandung makna bahwa pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai sistem prosedur operasional kerja harus lebih diturunkan tingkat stres kerjanya untuk mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, stres kerja, kinerja, SDM

ABSTRACT

This study aimed to assess the effect of leadership style and job stress on employee performance Jember District Public Health Office. This study was designed with the explanatory survey method. The population in this study were all employees of the Jember District Public Health Office number of 215 employees. The results of this study showed no significant effect of leadership style on employee performance Jember District Public Health Office. Work stress have a significant effect on employee performance Jember District Public Health Office. Leadership style influence on work stress Jember District Public Health Bureau staff. Leadership style and job stress affect the performance of Jember District Public Health Bureau staff. The performance of civil servants is higher than the performance Honorary employee in Jember District Public Health Office. The performance of female employees is higher than the performance of employees male - male Jember District Public Health Office. The results of this study implies that the employees who carry out their duties according to the working system operational procedures should be lowered levels of stress of work to get a high level of performance in Jember District Public Health Office.

Keywords: leadership style, work stress, performance, Human Resources

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan syukur atas kehadiran Allah SWT serta hidayah – Nya, yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya penulisan tesis ini. Penyusunan tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi S-2 (Magister Manajemen) Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis. Tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dan bimbingan semua pihak, akhirnya penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Selain itu, dalam penulisan tesis ini banyak pihak yang telah membantu secara langsung atau tidak langsung. Sebagai ungkapan bahagia, maka pada kesempatan ini penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

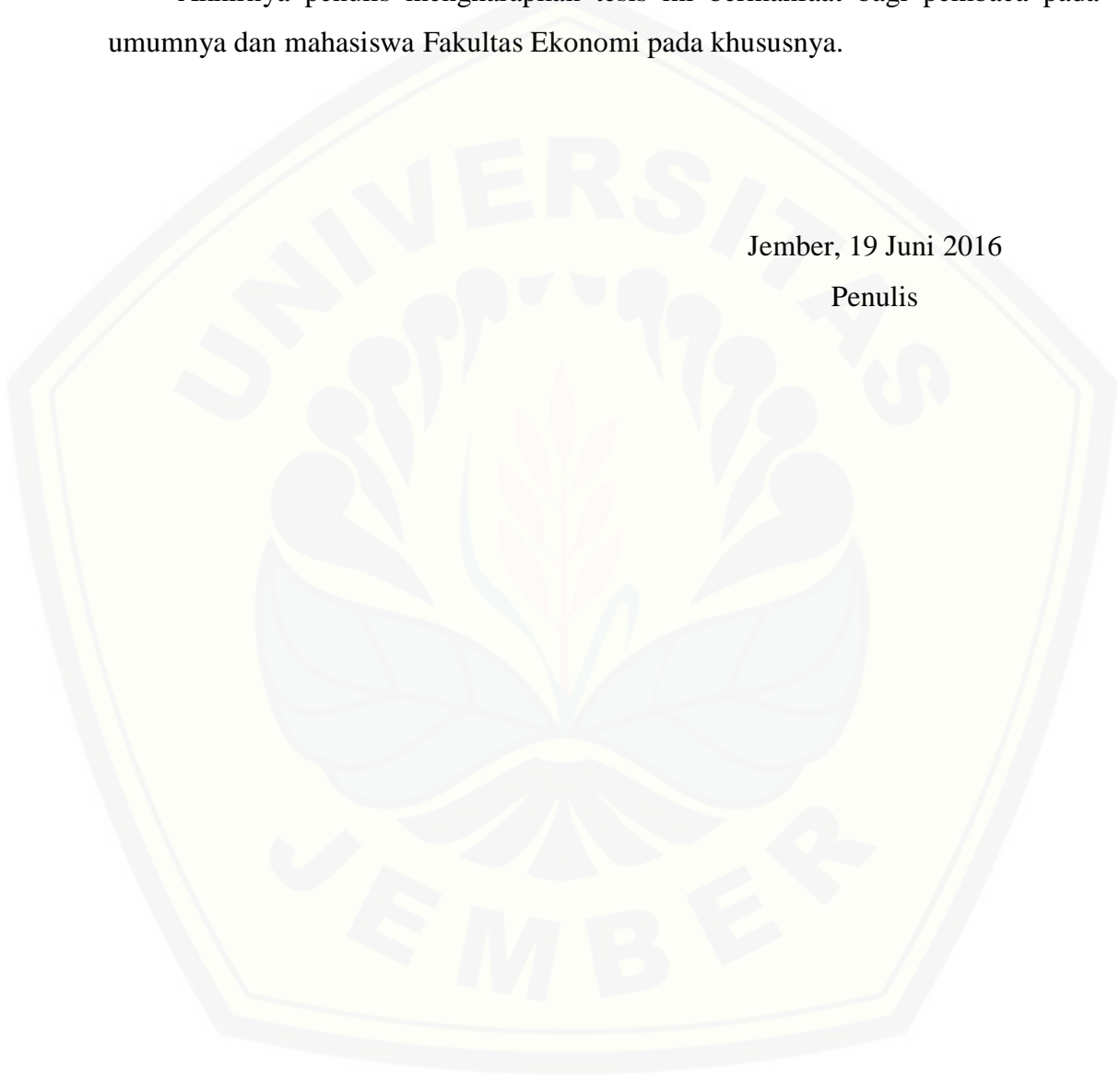
1. Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
2. Dr. Sri Wahyu Lelly HS., S.E., M.Si, selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan.
3. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
5. Seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember
6. Teman – temanku Pascasarjana Magister Manajemen angkatan 2014
7. Seluruh pihak yang membantu semangat dan dorongan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman yang penulis miliki, maka penulis menyadari sepenuhnya tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan tesis ini dan pengembangan penulisan di masa mendatang.

Akhirnya penulis mengharapkan tesis ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan mahasiswa Fakultas Ekonomi pada khususnya.

Jember, 19 Juni 2016

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kepemimpinan	10
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	11
2.2.2 Indikator Gaya kepemimpinan	12
2.2 Stres	13
2.3 Stres Kerja	14
2.3.1 Pengertian Stres Kerja	14
2.3.2 Sebab dan Akibat Stres	15
2.3.2.1 Sebab Stres	15

2.3.2.2 Akibat Stres	17
2.3.3 Indikator Stres Kerja	18
2.4 Kinerja Pegawai	19
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	19
2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.4.3 Karakteristik Kinerja Pegawai	20
2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai	21
2.5 Hasil Penelitian Terdahulu	21
2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai ...	21
2.5.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai	24
2.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja	25
BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENELITIAN	26
3.1 Kerangka Konseptual	26
3.2 Pengembangan Hipotesis	27
3.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	27
3.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
3.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja	28
BAB 4. METODE PENELITIAN	30
4.1 Rancangan Penelitian	30
4.2 Populasi dan Sampel	30
4.2.1 Populasi	30
4.2.2 Sampel	31
4.3 Waktu dan Lokasi Penelitian	32
4.4 Jenis dan Sumber Data	32
4.5 Definisi Operasional Variabel	33
4.5.1 Gaya Kepemimpinan	33
4.5.2 Stres Kerja	34
4.5.3 Kinerja Pegawai	35
4.6 Instrumen Penelitian	36
4.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	36

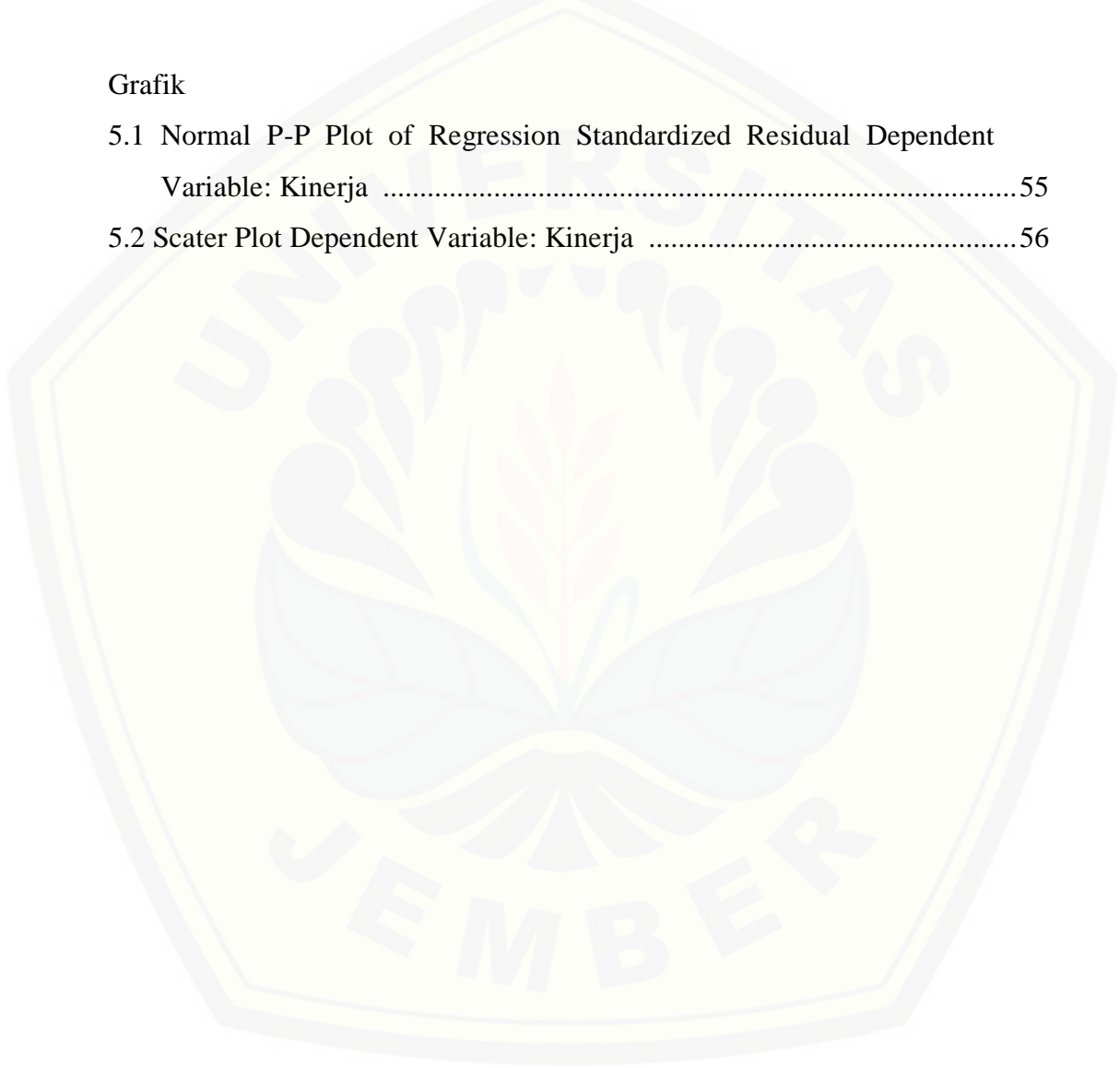
5.2 Pembahasan	68
5.2.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	68
5.2.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai	69
5.2.3 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja	70
5.2.4 Uji Beda Rata-Rata Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Pegawai	71
5.1.5 Uji Beda Rata-Rata Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai	71
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	72
6.1 Kesimpulan	72
6.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabell	Halaman
4.1 Daftar Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember	31
5.1 Data Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember	49
5.2 Jenis Kelamin Responden	49
5.3 Status Kepegawaian Responden	50
5.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	50
5.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja (Y1)	51
5.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y2)	52
5.7 Uji Validitas	53
5.8 Uji Reliabilitas	54
5.9 Perhitungan Multikolinieritas	55
5.10 Perhitungan Durbin – Watson Model Summary	57
5.11 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda Coefficients	58
5.12 Perhitungan Uji F ANOVA	60
5.13 Perhitungan Uji T Coefficients	60
5.14 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana Coefficients	62
5.15 Perhitungan Uji T Coefficients	63
5.16 Report Kinerja (Jenis Kelamin Pegawai)	64
5.17 Test of Normality (Jenis Kelamin Pegawai)	65
5.18 Test of Homogeneity of Variance (Jenis Kelamin Pegawai)	65
5.19 Test Statistics (Jenis Kelamin Pegawai)	66
5.20 Report Kinerja (Status Kepegawaian)	66
5.21 Test of Normality (Status Kepegawaian)	67
5.22 Test of Homogeneity of Variance (Status Kepegawaian)	67
5.23 Test Statistics (Status Kepegawaian)	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual	27
5.1 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember	48
Grafik	
5.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variable: Kinerja	55
5.2 Scater Plot Dependent Variable: Kinerja	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	77
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	82
Lampiran 3 Hasil Distribusi Frekuensi	86



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, kodrat hidup manusia selalu cenderung hidup bermasyarakat. Hal ini akan nampak pada kehidupan sehari – hari di dalam kehidupan organisasi kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja. Di dalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Dewasa ini organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed system*), melainkan merupakan sistem terbuka (*open system*) yang harus merespon setiap dan mengakomodasikan perubahan internal secara cepat dan efisien. Adapun menurut Robbins (2006: 44) organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Kemudian Sholeha dan Suzy (1996: 45) mengemukakan organisasi adalah perserikatan orang - orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Organisasi dapat berjalan dengan baik apabila disertai dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dalam bidangnya. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena peranannya sebagai subyek penggerak seluruh kegiatan dan kebijakan organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimum.

Lebih lanjut lagi, faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Bass et al., 2003, Locander et al., 2002, serta Yammarino et al., 1993) adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang di pimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan

follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Locander et al., 2002; Yammarino et al., 1993). (Gibson, et al., 1995) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006: 204). Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (performance evaluation) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2003: 312). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Dalam perkembangannya, melakukan penilaian kinerja pegawai tidaklah sederhana. Karena dalam penilaian kinerja memerlukan syarat, indikator, serta terdapat elemen-elemen atau variable - variabel yang mempengaruhinya. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2009: 371) antara lain: gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan pimpinan kepada bawahan atau pegawai dalam rangka proses kepemimpinannya, motivasi kerja, motivasi kerja yang biasa diberikan pemimpin atau organisasi kepada bawahan atau pegawai, kepuasan kerja yang dirasakan pegawai memberikan akibat positif pada hasil kerja dan kesuksesan dari organisasi.

Dalam organisasi adanya dua pihak yang saling ketergantungan dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2009: 332). Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Ardana et al., 2012). Sunyoto (2012: 34) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Kepemimpinan

pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh pegawainya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam banyak penelitian tentang peranan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai (Heather et.al, 2001; Chen, 2004), kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Bryan, 1999). Menurut Bass et.al (1993), budaya organisasi dan kepemimpinan telah secara independen dihubungkan dengan kinerja perusahaan. Para peneliti telah menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja (Bass et. al, 1993) dan juga antara budaya perusahaan dan kinerja (Abdul Rashid et.al., 2003).

Apabila gaya kepemimpinan dirasakan kurang, sehingga interaksi dengan bawahan cenderung kurang baik maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat menimbulkan stress kerja terhadap pegawai. Terdapat banyak penelitian mengenai stres kerja pegawai. Robbins (1996: 223) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Sementara itu Schuler dan Jackson (1996) mengemukakan bahwa terdapat empat “S” Penyebab umum stres bagi banyak pekerja adalah *Supervisor* (atasan), *Salary* (gaji), *Security* (keamanan) dan *Safety* (keselamatan). Aturan-aturan yang kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama stres. Gaji dapat menjadi penyebab stres bila dianggap

tidak diberikan secara adil. Para pekerja juga dapat mengalami stres ketika merasa tidak pasti dalam hubungan dengan keamanan pekerjaan. Bagi banyak pekerja, rendahnya keamanan kerja dapat menimbulkan stres. Ketakutan akan kecelakaan di tempat kerja dan cedera- cedera serta ancaman kematian juga dapat menimbulkan stres bagi banyak pekerja.

Definisi lain mengenai stres dikemukakan (Gibson, 1993) dalam Ferijani dan Rahutami (2001: 21) yang mendefinisikan stres dalam 3 kategori/sudut pandang, yaitu stres yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari ketiganya yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologis. Definisi stimulus dari stress adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk, sedangkan jika dipandang dari segi tanggapan, stres adalah tanggapan fisiologis atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya (*stressor*) berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat berbahaya. Dari kedua definisi tersebut maka muncul definisi yang ketiga dimana merupakan pendekatan gabungan stimulus-fisiologis, yaitu stres adalah konsekuensi dari pengaruh timbal balik (interaksi) antara rangsangan lingkungan dan tanggapan individu.

Beberapa penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan, dengan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Seperti penelitian yang dilakukan Suranta (2002); Cahyono dan Suharto (2005); Rachmawati, Warella, dan Hidayat (2006); Masrukhin dan Waridin (2006); Kusumawati (2008); Baihaqi (2010); menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian terdapat pula penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Guritno dan Waridin (2005); serta Parlinda dan Wahyuddin (2009).

Adapun organisasi pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan dan memperhatikan gaya kepemimpinan dan stres kerja alam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Menurut

Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 18 Tahun 2003 “dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan Pembangunan Daerah serta untuk melaksanakan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggungjawab, maka sebagai tindak lanjut ketentuan Pasal 11 Undang- Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang mengatur tentang Kewenangan Daerah Kabupaten Jember, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, maka perlu dibentuk Dinas Kesehatan Kabupaten Jember sebagai unsur pelaksanaan pemerintah daerah dibidang Kesehatan yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah”.

Dinas Kesehatan Kabupaten Jember mempunyai tugas pokok antara lain mengupayakan tercapainya kondisi kesehatan yang optimal di Kabupaten Jember dengan cara menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan, memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau, meningkatkan kesehatan keluarga, mencegah dan memberantas penyakit, meningkatkan kesehatan lingkungan, serta mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat.

Sementara itu, visi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember adalah terwujudnya masyarakat Jember yang sehat, mandiri dan berkeadilan. Adapun misinya antara lain: meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata, bermutu, dan berkeadilan, menjamin ketersediaan dan pemerataan seabdaya kesehatan, dan menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (Dinkes Jember, 2012).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil khususnya Dinas Kesehatan harus dinilai dan ditingkatkan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan, serta visi misi yang telah ditetapkan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sumber: Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang (“Pokok-Pokok Kepegawaian”). Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada

masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (Sumber: Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang “Pokok-pokok Kepegawaian”). Penilaian kinerja PNS harus dinilai dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Sistem penilaian dan sistem evaluasi harus rutin dilakukan oleh pemimpin. Dengan kata lain penilaian kinerja PNS tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Adanya ketergantungan organisasi (instansi) akan sumber daya manusia dapat dilihat dalam bentuk keaktifan pegawai dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan inilah yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja PNS, sedangkan stress kerja juga merupakan faktor pendukung yang turut mempengaruhi kinerja PNS. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja PNS dalam suatu instansi ini merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. Stres kerja yang secara terus – menerus dialami PNS dapat menyebabkan menurunnya kinerja PNS. Dengan kata lain proses penilaian kinerja PNS tidak bisa dilepaskan dari stress kerja pegawai itu sendiri dan juga merupakan tanggung jawab pemimpin instansi tersebut.

Dinas Kesehatan Kabupaten Jember mempunyai peran yang sangat vital dalam menyediakan pelayanan kesehatan di Kabupaten Jember. Masalah yang dijumpai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jember yaitu masih kurang dicapainya target serapan anggaran kuartal I tahun 2016. Belum terserapnya seluruh anggaran ini, akan menjadi salah satu indikator buruknya kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Dikutip dari <http://www.antarajatim.com/lihat/berita/164826/penyerapan-anggaran-dinkes-rsd-di-jember-masih-rendah> tanggal november 2015, <http://www.prosalinaradio.com/2015/09/21/penyerapan-anggaran-dinas-kesehatan-hanya-mencapai-36-persen.html> tanggal september 2015 dan <http://www.prosalinaradio.com/2016/05/19/serapan-anggaran-rendah-bupati-diminta-evaluasi-kinerja-seluruh-skpd.html> tanggal 19 Mei 2016. Hal tersebut menunjukkan kesenjangan (gap) terhadap target yang ingin dicapai organisasi dalam

hal ini Dinas Kesehatan Kabupaten Jember, setiap pegawai dituntut untuk memiliki pemahaman yang baik terhadap hal yang menjadi tugas pokok dan fungsi agar mendukung pelaksanaan tugas yang diberikan. Masih rendahnya pemahaman tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari pegawai dalam melaksanakan tugas mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tersebut diatas belum tercapai secara optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember)”.

1.2 Perumusan Masalah

Berpijak dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah utama dalam tulisan ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember?
4. Apakah gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember?
5. Apakah ada perbedaan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember antara kelompok pegawai PNS dengan kelompok pegawai Honorer?
6. Apakah ada perbedaan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember antara kelompok laki – laki dengan kelompok perempuan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stress kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
5. Mengetahui dan menganalisis adanya perbedaan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember antara kelompok pegawai PNS dengan kelompok pegawai Honorer?
6. Mengetahui dan menganalisis adanya perbedaan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember antara kelompok laki – laki dengan kelompok perempuan?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat di bidang akademik maupun di bidang praktisi, antara lain sebagai berikut :

1. Dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi pengembangan dunia ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kajian teori sumber daya manusia khusus masalah gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pegawai.
2. Dapat memberikan sumbangan informasi dan masukan positif kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Jember sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan tentang gaya kepemimpinan dan stres kerja terkait dengan kinerja pegawai sehingga akan dapat membantu dalam pelaksanaan tupoksi.
3. Bagi pihak peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi

bagi pengembangan gaya kepemimpinan dan stres kerja serta kinerja pegawai sehingga dapat ditelaah lebih lanjut guna menghasilkan penelitian yang baru di masa mendatang.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai bersemangat melaksanakan tugas – tugasnya. Tanpa pemimpin, hubungan individu dengan tujuan organisasi akan menjadi lemah. Menurut Robbins (2013:163) mengatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan).

Pemimpin yang efektif makin sering dideskripsikan sebagai pelatih daripada sebagai bos. Mereka diharapkan untuk memberikan instruksi, panduan, nasihat dan dorongan untuk menolong pegawai memperbaiki kinerja pekerjaannya. Oleh karena itu, menurut Robbin (2000: 494) mengatakan bahwa para pimpinan hendaknya memperagakan tiga keterampilan umum untuk membangkitkan terobosan dalam kinerja, yaitu:

1. Kemampuan menganalisis cara-cara untuk memperbaiki kinerja dan kemampuan seorang pegawai seorang pemimpin mencari kesempatan bagi seorang pegawai untuk mengembangkan kemampuannya dan memperbaiki kinerja.
2. Kemampuan menciptakan iklim yang mendukung adalah tanggung jawab pelatih untuk mengurangi hambatan terhadap pengembangan dan mengkoordinasikan suatu iklim yang mendorong perbaikan kinerja.
3. Kemampuan mempengaruhi pegawai untuk mengubah perilaku mereka dalam tahapan ini bisa dijadikan ukuran apakah kinerja pegawai membaik.

Robbin (2002: 494) mengungkapkan bahwa kepemimpinan mencakup suatu proses pengaruh. Lebih luas, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Kepemimpinan berbeda dari manajemen, jika manajemen menyangkut hal mengatasi kerumitan, akan tetapi kepemimpinan menyangkut hal mengatasi perubahan

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Pemimpin akan membantu organisasi mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin paling tidak harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi, memiliki kemampuan untuk berperilaku etis, dan kemampuan mempengaruhi atau mengarahkan bawahannya. Suatu perusahaan atau organisasi akan gagal atau bahkan berhasil sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan. Kemudian menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi dan mengilhami untuk mengatasi rintangan.

Menurut Rivai (2004: 64), gaya kepemimpinan adalah gaya menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Adapun gaya kepemimpinan menurut Rivai (2004: 122) antara lain:

1) Gaya Otokratik / Otoriter.

Pemimpin tipe otoriter ini memiliki ciri – ciri antara lain:

- a. bertindak sangat direktif
- b. selalu memberikan pengarahan
- c. tidak memberikan kesempatan timbulnya partisipasi

Pemimpin tipe ini biasanya cenderung memberikan perhatian individual ketika memberikan pujian dan kritik. Akan tetapi lebih bersikap impersonal dan berkawan dibandingkan dengan permusuhan secara terbuka.

2) Gaya Bebas Kendali (Laissez Faire).

Pemimpin tipe ini memberikan kebebasan yang mutlak pada kelompok. Pada hakikatnya tidak memberikan contoh – contoh kepemimpinan.

3) Gaya Demokratik

Pemimpin tipe ini memiliki ciri – ciri mendorong kelompok diskusi dan pembuat keputusan. Biasanya mencoba untuk bersikap objektif di dalam pemberian pujian atau kritik dan menjadi satu dalam kelompok dalam hal memberikan spirit atau semangat.

2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan ini yang dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

- 1) Gaya direktif, dengan indikator-indikator:
 - a) memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengetahui apa yang diharapkan untuk dilakukannya
 - b) menjadualkan pekerjaan
 - c) memberikan pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas.
- 2) Gaya suportif, dengan indikator-indikator:
 - a) menunjukkan sikap ramah kepada bawahan
 - b) memberikan perhatian akan kebutuhan bawahan.
- 3) Gaya partisipatif atau demokratis, dengan indikator-indikator:
 - a) berkonsultasi dengan bawahan
 - b) menggunakan saran yang diberikan bawahan sebelum mengambil keputusan.
- 4) Gaya berorientasi pada prestasi, dengan indikator-indikator:
 - a) menetapkan sasaran yang menantang
 - b) mengharapakan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi.
- 5) Gaya pendelegasian, dengan indikator-indikator:
 - a) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengoptimalkan kemampuannya
 - b) memberikan kepercayaan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- 6) Gaya Telling (memberitahukan), dengan indikator-indikator:
 - a) memberitahukan tentang apa yang menjadi tugas pekerjaan
 - b) memberitahukan tentang bagaimana dan kapan pekerjaan dilakukan.
- 7) Gaya Selling (menjual), dengan indikator-indikator:
 - a) memberikan instruksi yang jelas
 - b) Memberikan dukungan.
- 8) Gaya kepemimpinan koersif, dengan indikator-indikator:

- a) menuntut bawahan melakukan apa yang diperintahkan
 - b) meminta bawahan untuk tidak meniru apa yang dilakukan.
- 9) Gaya kepemimpinan afiliatif, dengan indikator-indikator:
- a) mengerjakan tugas-tugas yang sulit bersama bawahannya
 - b) tidak menempatkan dirinya di atas para bawahannya.
- 10) Gaya kepemimpinan penentu kecepatan (pacesetting), dengan indikator-indikator:
- a) membuat standar yang tinggi untuk diikuti
 - b) menghendaki cara kerja bawahannya meniru cara kerjan yang telah ditunjukkan pemimpin.
- 11) Gaya kepemimpinan pelatihan atau pembinaan (coaching) dengan indikator-indikator:
- a) melakukan pembinaan
 - b) meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan para bawahannya.

2.2 Stres

Stres dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negatif menurut Selye (1976) dalam Jagaratnam dan Buchanan (2004: 238). Selain itu, Fontana (1989) dalam Jagaratnam dan Buchanan (2004: 238) mendefinisikan stres sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia. Sistem memperoleh masukan mentah dan masukan instrumental. Bahan baku kemudian diolah oleh masukan instrumental dalam sistem dan menghasilkan keluaran. Perusahaan sebagai sistem memperoleh berbagai bahan baku yang diperlukan, yang diolah oleh tenaga kerja dengan menggunakan mesin dan peralatan lainnya (masukan instrumental) sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa sebagai produknya (Munandar, 2001).

Selama pengolahan bahan bakunya, tenaga kerja bekerja. Interaksi antar tenaga kerja dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, tenaga kerja mendapatkan imbalannya, intrinsik

dan/atau ekstrinsik, yang berakibat kepada motivasi dan kepuasan kerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, tenaga kerja dapat mengalami stress, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Munandar, 2001).

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi oleh para pegawai. Seiring waktu berjalan para pegawai menjumpai kesulitan – kesulitan, dmasalah dan mengalami kesedihan secara emosional. Beberapa bentuk masalah terjadi di luar pekerjaan, akan tetapi masalah lain berkaitan di lingkungan kerja. Dalam banyak kasus, hal ini bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun menurut Robbins (2001: 563) Stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Dan apabila pengertian Stres dikaitkan dengan penelitian ini maka Stres itu sendiri adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Organisme berorientasi terhadap tuntutan yang diberikan oleh lingkungannya dan mulai menghayatinya sebagai ancaman.

Stres juga didefinisikan menurut Matteson dan Ivancevich (2007: 309), stres adalah respon seseorang baik berupa emosi, fisik dan kognitif (konseptual) terhadap situasi yang meminta tuntunan tertentu pada individu, sedangkan ahli lainnya mengatakan stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain.

Definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu respon dan/atau stres sebagai suatu stimulus. Menurut Ivancevich, Matteson dan Konopaske (2007:295) menganggap stres adalah suatu respon jika dilihat secara sebagian sebagai suatu stimulus (*stressor*). Dalam definisi respon, stres merupakan konsekuensi dari interaksi antara suatu stimulus lingkungan (suatu *stressor*) dan

respon individu. Sedangkan definisi stres sebagai stimulus karena menganggap stres sebagai sejumlah karakteristik atau peristiwa yang mungkin menghasilkan konsekuensi yang tidak beraturan. Sedangkan yang dimaksud *stressor* adalah suatu peristiwa eksternal atau situasi yang secara potensial membahayakan seseorang. Dari berbagai pengertian stres di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan fenomena yang bersifat universal dimana setiap orang dapat merasakannya jika merasa mendapat tekanan dan beban yang intensitas tidak wajar. Stres dapat mengakibatkan gangguan fisik, emosional, intelektual, sosial dan spiritual. Sedangkan yang bagi stres kerja dapat diartikan seperti definisi yang dikemukakan oleh (Selye, dalam Beehr, et, al., 1992:623) yakni *work stress is an individual's response to work related environmental stressors. Stress as the reaction of organism, which can be physiological, psychological or behavioral reaction.*

Dari acuan pendekatan penilaian kognitif tersebut diatas, stres kerja dalam penulisan ini dirumuskan sebagai kondisi kejiwaan yang dialami individu sebagai reaksi atas hasil penilaian terhadap situasi kerja yang dapat mengecewakannya dan yang dirasakan tidak dapat diatasi secara memuaskan.

2.3.2 Sebab dan Akibat Stres

2.3.2.1 Sebab Stres

Menurut Siagian (2002: 302) dapat dinyatakan secara kategori bahwa dengan intensitas yang berbeda - beda setiap pekerjaan dapat menimbulkan stres. Memang ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang dapat berakibat pada stres berat, tetapi ada pula yang ringan. Perbedaan - perbedaan dalam diri para pegawai berperan pula dalam menentukan tingkat kemampuan seseorang mengatasi stres yang dihadapinya.

Stres merupakan interaksi antara seseorang dengan lingkungannya dengan ciri ketegangan emosional yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang. Para ahli telah menemukan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres dalam organisasi dapat dibedakan menjadi dua kategori antara lain faktor yang berasal dari luar dan faktor yang berasal dari dalam/individu itu. Penyebab stres yang berasal dari luar dapat terjadi dari dalam organisasi dan dari luar organisasi.

Penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi terjadi dari beberapa faktor antara lain :

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik meliputi cahaya yang terlalu terang dalam ruang lingkup kerja, suasana yang gaduh dan temperatur udara yang terlalu panas.

2. Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan meliputi adanya konflik peran (orang memiliki beberapa peran yang saling bertentangan), dimana tidak jelas tugas dan tanggung jawab seseorang, beban tugas yang diemban melebihi batas kemampuan, adanya desakan waktu untuk menyelesaikan suatu tugas.

3. Faktor-faktor kerja kelompok

Faktor-faktor kerja kelompok yaitu norma-norma yang dianut kelompok yang harus dipatuhi oleh anggotanya, kurangnya kekompakan diantara anggota kelompok, dan kurangnya dukungan dari kelompok.

4. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi kurangnya dukungan dari atasan, struktur organisasi yang terlalu birokratis dan penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi serta karakteristik bawahan.

5. Faktor karier

Faktor karier yaitu pada saat seseorang dalam memulai pekerjaan, namun tidak dapat menunjang kemajuan dalam kariernya maka terjadi pemecatan, yang berakibat terjadinya stres.

Penyebab stres yang berasal dari luar organisasi terjadi akibat dari beberapa faktor antara lain :

1. Faktor keluarga yang tidak harmonis, hubungan dengan masyarakat lingkungannya yang kurang baik, serta kondisi ekonomi dalam keuangan yang selalu tidak memenuhi dalam kehidupan sehari-hari.

2. Faktor stres yang berasal dari individu yang meliputi kepribadian, kebutuhan, nilai, tujuan, umur dan kondisi kesehatan. Kemudian lebih

lanjut dalam penekanannya menyatakan bahwa faktor stres yang bersifat pribadi dapat mempengaruhi stres yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja, yang antara lain meliputi :

- a. Harga diri yang berlebihan yaitu adanya keterkaitan antara harga diri dengan tuntutan perlakuan yang selalu istimewa pada dirinya, selalu ingin mendapat pelayanan dan selalu ingin menjadi pusat perhatian orang lain. Dimana bila harapan-harapan yang menjadi karakteristik tersebut tidak terpenuhi, maka akan menjadikan stres, sehingga individu tersebut tidak akan dapat melepaskan diri dari lingkungan kerjanya yang terdiri dari bermacam-macam perilaku kepribadian orang lain, akibatnya bila harga dirinya dijadikan penyaringan dalam setiap menerima stimulus baik informasi, emosi, maupun sikap dari sesama pegawai, akan semakin tinggi kemungkinan terjadinya stres pada yang bersangkutan.
- b. Kemampuan dan kebutuhan yaitu yang menunjukkan hubungan antara kemampuan, kebutuhan dan tuntutan terhadap tugas-tugas kaitannya dengan tingkat stres yang dialami seseorang. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kebutuhan pegawai terpuaskan, dan semakin besar kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas secara efektif, maka semakin berkurang stres yang dialaminya.
- c. Karakteristik kepribadian yaitu pegawai yang cenderung introvert, akan lebih cepat mengalami stres. Hal ini terjadi apabila dihadapkan pada aspek yang menyangkut hubungan antara manusia sebagai akibat terjadinya konflik, dibandingkan dengan pegawai yang bersifat ekstrovert.

2.3.2.2 Akibat Stres

Menurut Siagian (2002: 300) stres menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk seperti tekanan darah tinggi, mudah tersinggung, sukar mengambil keputusan yang paling sederhana sekalipun, kehilangan nafsu makan, cenderung mengalami kecelakaan, dan berbagai bentuk lainnya. Berbagai bentuk stres

tersebut dapat digolongkan pada tiga kategori yaitu bersifat fisik, psikologis dan organisatoris.

Bentuk stres dengan kategori fisik, adalah perubahan yang terjadi pada metabolisme seseorang, antara lain terjadinya gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, pusing, meningkatnya kolestrol, jantung koroner, mulut menjadi kering, kerongkongan membengkak, gatal-gatal/bintik-bintik merah. Bentuk stres dengan katagori psikologis antara lain: terjadi ketegangan, mudah mengalami kebosanan dan bersikap menunda suatu tugas, ketidak puasan kerja, murung, rendah hati, kepercayaan, mudah marah dan lain sebagainya.

Bentuk stres yang tergolong pada kategori organisatoris, antara lain: menurunnya produktifitas kerja, tingkat kehadiran dalam pelaksanaan tugas tinggi, cara bicara yang berubah, gelisah, sukar tidur, rendah kinerja, sering terjadi kecelakaan dalam melaksanakan tugas, terjadi sabotase dan lain sebagainya.

2.3.3 Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006: 79) yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010: 71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005: 165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000: 41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002: 22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006: 65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999: 15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. 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, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut 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: 27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999: 27). Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.4.3 Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada beberapa indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260):

- a. Kualitas Kerja.
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas Kerja.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu.
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas Pekerjaan.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian / Komitmen kerja.
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

1. Sri Suranta (2002)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sri Suranta (2002) dengan

judul “Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Organisasi Bisnis”. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode acak (random) dari pegawai atau staf beberapa organisasi bisnis di Indonesia, yaitu organisasi yang tercantum dalam Standard Trade & Industries Directory of Indonesia tahun 2001 volume I, dengan pengujian hipotesis menggunakan alat Analisis of Variance (ANOVA). Kesimpulan yang diperoleh pada penelitiannya menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Budi Cahyono dan Suharto (2005)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Budi Cahyono dan Suharto (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Pada Pegawai Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah”. Jumlah populasi sebanyak 149 orang dan sampel yang diambil 108 orang dengan metode purposive sampling. Dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Christilia Posuma (2013, 646-645)

Pada Jurnal yang berjudul “Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ratusambyung Manado” diperoleh beberapa hasil penelitian, antara lain:

a. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh

signifikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Widyatmini (2008) bahwa secara bersamaan Variabel kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, dengan adanya hubungan yang positif, maka pihak Rumah Sakit harus terus lebih dalam lagi meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang ada agar kinerja yang ada tersebut tidak akan menurun. Semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Rumah Sakit Ratumbuyang dan semakin baik kompensasi yang diberikan kepada para pegawai maka mereka akan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik juga. Begitu juga dengan kepemimpinan, semakin baik kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit Ratumbuyang maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,283 dengan nilai signifikansi sebesar 0.05. itu berarti nilai signifikan lebih besar dari nilai signifikansi. Oleh karena itu, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai hanya dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel kompensasi. Kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit Ratumbuyang harus perlu ditingkatkan lagi karena kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai belum memuaskan. Itu berarti Pemimpin belum mampu menciptakan hubungan yang baik bagi para pegawai. Pemimpin belum mampu memberi motivasi, mengkoordinasi para pegawai, dan komunikasi pemimpin dengan para pegawai masih kurang. Implikasi yang ada dalam penelitian ini yaitu harus ditingkatkan lagi kepemimpinan yang ada karena dalam penelitian ini kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai oleh karena itu, ditunjang dengan beberapa faktor yaitu

pemimpin harus selalu memberi motivasi kepada para pegawai agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam menjalankan pekerjaan, pemimpin harus selalu mengkoordinasi pekerjaan yang dilakukan pegawai apakah benar atau tidak, dan pemimpin harus lebih mendekati diri dengan para pegawai dengan cara berkomunikasi lancar dengan para pegawai agar mereka bisa merasa dekat dengan pemimpin dan bisa dengan nyaman juga dalam melakukan pekerjaan.

4. Bambang Guritno dan Waridin (2005)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Bambang guritno dan Waridin (2005) dengan judul penelitian “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Dinas Pendapatan Asli Daerah)”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 responden, dengan teknik samplingnya yaitu simple random sampling. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitiannya menunjukkan variabel perilaku kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1. M. Lutfi Fadhilah (2002)

Pada penelitian yang dilakukan oleh M. Lutfi Fadhilah dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja”. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitiannya menunjukkan variabel stress kerja memberikan pengaruh yang buruk terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan begitupun sebaliknya.

2. Anggarya Yanuar Rachmat (2009)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggarya Yanuar Rachmat dengan judul penelitian “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui

Pelatihan dan Pengembangan”. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitiannya menunjukkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan

2.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja

1. Anak Agung Wiranata (2011)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Wiranata dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Stres Karyawan (Studi Kasus CV. Mertanadi)”. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan yang tinggi dan juga terhadap stres karyawan dengan tingkat hubungan yang sedang.

2. Sri Burhani Putri (2011)

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sri Burhani Putri dengan judul penelitian “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di ICU RSUP DR. M. Djamil Padang”. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres karyawan.

BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

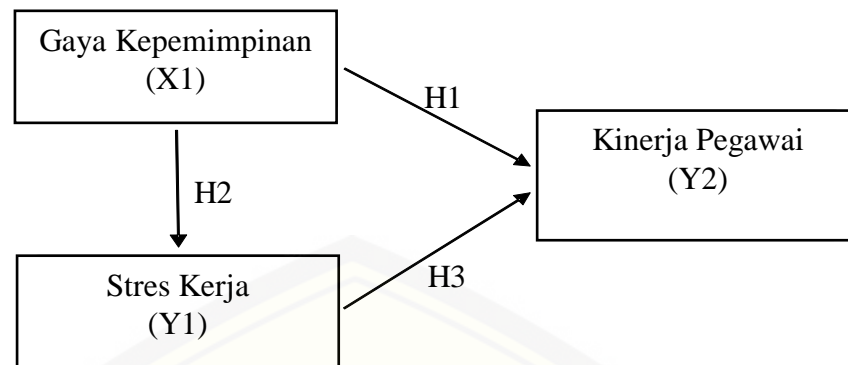
3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran, 2006: 135). Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai secara individual merupakan suatu yang dianggap penting, baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi. Dengan demikian kemungkinan tercapainya tujuan pegawai itu sendiri maupun tujuan organisasi secara keseluruhan.

Stres yang dimaksud dalam tulisan ini adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2003 577). Variabel stres dalam penelitian ini adalah stres kerja yang digolongkan ke dalam tiga indikator yaitu, ketegangan dan kesalahan, menurunnya tingkat hubungan personal, jenuh dengan pekerjaan yang dikerjakan. Keberadaan gaya kepemimpinan dan stres dalam suatu organisasi atau perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap hasil kerja yang dimanifestasikan dalam bentuk kinerja, sedangkan variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang terdiri dari lima indikator yaitu, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, komitmen, dan tingkat absensi.

Dalam penelitian kerangka konseptual hanya membahas gaya kepemimpinan mempengaruhi stres kerja, gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja serta pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

3.2 Pengembangan Hipotesis

3.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pemimpin dalam menjalankan tugasnya memiliki tiga dasar gaya kepemimpinan yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai (Rivai, 2004: 64). Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja. Banyak penelitian tentang gaya kepemimpinan telah menguji antara kepemimpinan dengan kinerja, yaitu Yukl (1994) dalam Torang (2013) yang menyatakan bahwa teori path goal tentang kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kinerja pegawai. Sujak (2000: 56) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam mempengaruhi dan mengarahkan tindakan individu lain atau sekelompok individu dalam mencapai tujuan tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) juga telah meneliti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan empiris maka hipotesis yang dapat diajukan antara lain:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

3.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Munandar (2001: 371) stres pada tingkat rendah sampai, sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi sehingga mampu

melaksanakan tugas dengan lebih baik, lebih intensif dan lebih cepat. Sebelum mencapai titik optimalnya, peristiwanya atau situasinya dialami sebagai tantangan yang merangsang. Melewati titik optimal stress menjadi distress, peristiwanya atau situasinya dialami sebagai ancaman yang mencemaskan.

Beberapa studi empiris telah dilakukan untuk mengetahui penyebab stres dan akibatnya terhadap kinerja individu maupun organisasi serta usaha tiap individu untuk mengatasi masalah tersebut. Menurut Rob B Briener dan Shierley Reynold (1999) dalam Lina Anatan, M.Si dan Lena Elitan, Ph.D (2009) menyimpulkan bahwa perilaku dan tindakan karyawan seperti kurang baiknya *performance* karyawan, muncul akibat *organizational stress*.

Robbins (2003) dalam Indriyani (2009) menyatakan bahwa tingkat stress yang mampu dikendalikan dapat membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Price (2003) mengatakan bahwa stres ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan akibat positif lainnya seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Stres memiliki akibat positif dan negatif. Akibat positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan pada akibat negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Indriyani, 2009). Berdasarkan teori dan empiris maka hipotesis yang dapat diajukan antara lain:

H2: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

3.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja

Apabila gaya kepemimpinan dirasakan kurang, sehingga interaksi dengan bawahan cenderung kurang baik maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja

karyawan dan dapat menimbulkan stress kerja terhadap karyawan. Terdapat banyak penelitian mengenai stres kerja karyawan. Robbins (2003: 377) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Sementara itu Schuler dan Jackson (1996) mengemukakan bahwa terdapat empat “S” penyebab umum stres bagi banyak pekerja adalah *Supervisor* (atasan), *Salary* (gaji), *Security* (keamanan) dan *Safety* (keselamatan). Aturan-aturan yang kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama stres. Gaji dapat menjadi penyebab stres bila dianggap tidak diberikan secara adil. Para pekerja juga dapat mengalami stres ketika merasa tidak pasti dalam hubungan dengan keamanan pekerjaan. Bagi banyak pekerja, rendahnya keamanan kerja dapat menimbulkan stres. Ketakutan akan kecelakaan di tempat kerja dan cedera- cedera serta ancaman kematian juga dapat menimbulkan stres bagi banyak pekerja.

Berdasarkan pernyataan di atas terlihat salah satu faktor yang dapat menimbulkan rasa stres pada karyawan adalah atasan atau pemimpinnya, bagaimana hubungan dengan karyawan dan apa yang diberikan pemimpin terhadap bawahannya. Dengan demikian apabila gaya kepemimpinan dilakukan dengan sesuai maka stres kerja karyawan akan menurun. Berdasarkan teori dan empiris maka hipotesis yang dapat diajukan antara lain:

H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dinas Kesehatan Kabupaten Jember merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di bidang kesehatan masyarakat, mempunyai tugas pokok antara lain membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan koordinasi, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kesehatan masyarakat dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Perincian tugas pokok sebagaimana termaktub dalam Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 18 Tahun 2003 meliputi:

- a. Pengembangan Sistem Kesehatan;
 - 1). Perencanaan dan pengendalian pembangunan kesehatan serta pengaturan dan pengorganisasian sistem kesehatan daerah.
 - 2). Penyelenggaraan sistem informasi kesehatan dan penelitian pengembangan pelayanan kesehatan.
- b. Pengembangan Sumber Daya Kesehatan;
 - 1). Penyelenggaraan bimbingan pengendalian pendidikan tenaga kesehatan, pendidikan pelatihan, pembiayaan dan sarana kesehatan.
 - 2). Pendayagunaan tenaga kesehatan, biaya dan sarana kesehatan.
- c. Penyelenggaraan Pelayanan;
 - 1). Penyelenggaraan pelayanan medik dasar dan pelayanan penunjang medik.
 - 2). Bimbingan dan pengendalian pelayanan medik dasar dan rujukan serta pelayanan penunjang medik.
- d. Pengelolaan Farmasi dan Makanan;
 - 1). Bimbingan dan pengendalian sarana produksi dan distribusi farmasi, makanan, minuman dan alat kesehatan.
 - 2). Pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan obat, narkotika, psikotropika, zat adiktif dan bahan berbahaya lainnya.
- e. Perijinan;
 - 1). Pengaturan perijinan, registrasi dan akreditasi tenaga serta sarana

kesehatan.

- 2). Pengaturan perijinan, registrasi dan akreditasi farmasi, makanan dan minuman.

f. Kesehatan Keluarga;

- 1). Peningkatan upaya kesehatan ibu dan anak, kegiatan keluarga berencana, kesehatan siswa sekolah, kesehatan olah raga, remaja dan usia lanjut.
- 2). Pembinaan dan peningkatan gizi masyarakat.

g. Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit;

- 1). Pencegahan dan pemberantasan penyakit menular, penyelidikan epidemiologi, penanggulangan wabah dan kejadian luar biasa.
- 2). Pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular.
- 3). Bimbingan dan pengendalian upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit.

h. Penyehatan Lingkungan;

- 1). Penyelenggaraan upaya kesehatan lingkungan pemukiman, tempat-tempat umum dan pariwisata.
- 2). Bimbingan dan pengendalian penyelenggaraan kesehatan lingkungan.

i. Pemberdayaan Upaya Kesehatan Masyarakat;

- 1). Promosi kesehatan masyarakat, urusan hukum dan hubungan masyarakat.
- 2). Bimbingan dan pengendalian Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat (UKBM) termasuk pengobatan tradisional.
- 3). Bimbingan dan pengendalian penyelenggaraan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat (JPKM) dan sistem pembiayaan lainnya.

a. Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

1. Visi

Dengan memperhatikan dasar-dasar pembangunan kesehatan jangka panjang, yaitu: (1) perikemanusiaan, (2) pemberdayaan dan kemandirian, (3) adil dan merata, (4) pengutamaan dan manfaat serta memperhatikan tujuan pembangunan jangka panjang bidang kesehatan tahun 2005-2025, yaitu: meningkatnya kesadaran,

kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya; dengan perilaku dan dalam lingkungan sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu, secara adil dan merata di Kabupaten Jember; maka visi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember adalah: “TERWUJUDNYA MASYARAKAT JEMBER YANG SEHAT, MANDIRI DAN BERKEADILAN”

Masyarakat Jember yang sehat, mandiri dan berkeadilan adalah keadaan masa depan masyarakat Jember yang ingin dicapai melalui pembangunan kesehatan, yaitu masyarakat yang ditandai oleh penduduknya yang hidup dalam lingkungan dan dengan perilaku hidup sehat, baik jasmani, rohani dan sosial.

Dinas Kesehatan Kabupaten Jember diharapkan dapat menjadi penggerak pembangunan kesehatan untuk terwujudnya masyarakat Jember yang sehat, mandiri dan berkeadilan; yang mengandung arti bahwa Dinas Kesehatan mampu membina, dan mengembangkan, serta melaksanakan pembangunan kesehatan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Misi

Untuk mewujudkan Visi “Masyarakat Jember yang sehat, mandiri dan berkeadilan”, maka misi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, melalui pemberdayaan masyarakat dan peningkatan aksesibilitas pelayanan kesehatan masyarakat.
2. Melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata, bermutu, dan berkeadilan.
3. Menjamin ketersediaan dan pemerataan sumberdaya kesehatan.
4. Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik.

b. Lokasi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

Lokasi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember terletak di Jalan Srikoyo 1 No. 3, Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur, Indonesia

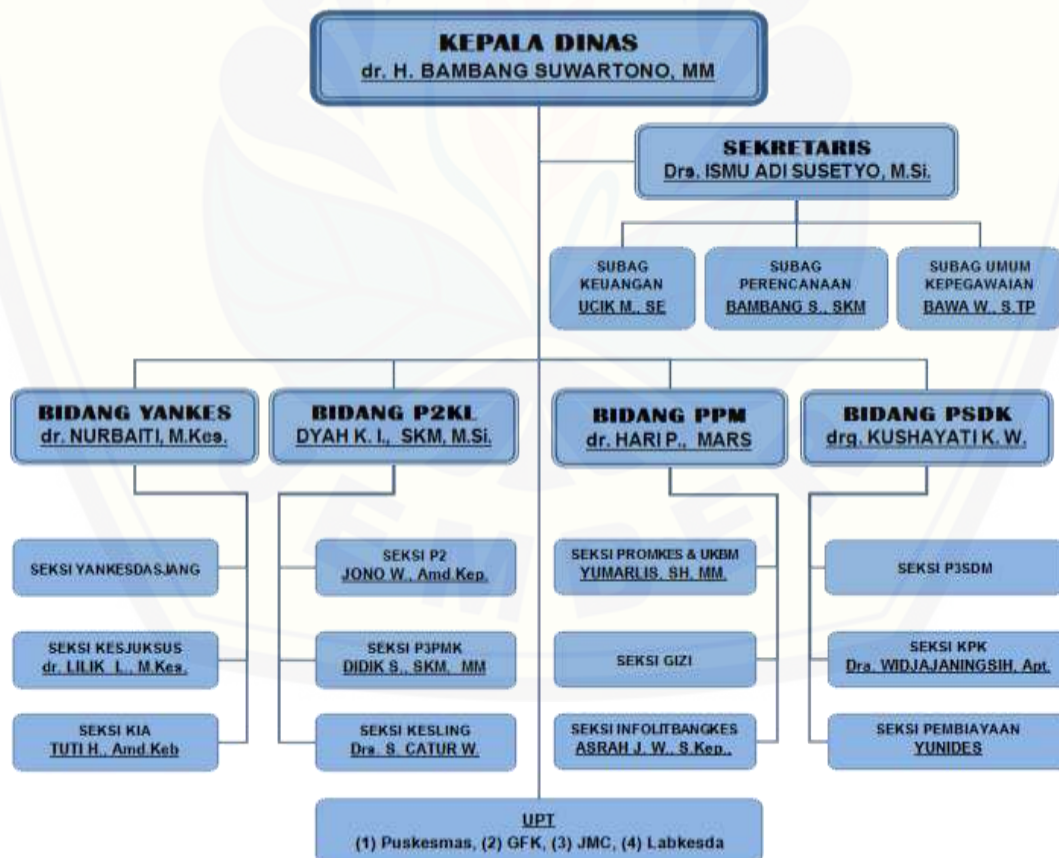
c. Tugas dan Fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan koordinasi, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kesehatan masyarakat dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Dinas Kesehatan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijakan teknis dalam penyusunan program pelayanan kesehatan;
- 2) Pelaksanaan pengendalian penyakit dan kesehatan lingkungan; dan
- 3) Pelaksanaan pengembangan sumberdaya kesehatan dan pemberdayaan Kesehatan masyarakat.

d. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember



Sumber : Website Resmi Dinkes Kab. Jember, 2016

Gambar 5.1 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

e. Data Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

Berdasarkan data kepegawaian yang di dapat dari bagian sekretariat Dinas Kesehatan Kabupaten Jember didapatkan hasil data pegawai sebagai berikut.

Tabel 5.1 Data Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

Status Pegawai	Jumlah
PNS	65 orang
Honorer	150 orang
TOTAL	215 orang

Sumber : Sekretariat Dinkes Kab. Jember, 2016

Dari tabel 5.1 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember adalah pegawai dengan status honorer.

5.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka dibawah ini akan penulis jelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin dan status kepegawaian. Berikut disajikan hasil penelitian dari identifikasi karakteristik responden.

a. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah distribusi jenis kelamin 100 responden yang diteliti

Tabel 5.2 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1.	Laki-laki	44	44
2.	Perempuan	56	56
	Total	100	100,0

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2016

Tabel 5.2 Menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang atau 44% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 56 orang atau 56%.

b. Status Kepegawaian Responden

Berikut adalah distribusi status kepegawaian 100 responden yang diteliti

Tabel 5.3 Status Kepegawaian Responden

No.	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persen (%)
1.	PNS	57	57
2.	Honorar	43	43
	Total	100	100,0

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2016

Tabel 5.3 Menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, responden dengan status kepegawaian PNS sebanyak 57 orang atau 57% sedangkan responden dengan status kepegawaian Honorar sebanyak 43 orang atau 43%.

5.1.3 Deskripsi variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Pada tabel 5.4 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 5.4

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

PERTANYAAN	SKOR					Rata-Rata
	TP(1)	J(2)	K(3)	S (4)	SL(5)	
1	0	10	22	16	52	4,10
2	3	16	19	45	17	3,57
3	10	15	35	25	15	3,20
4	3	5	33	41	18	3,66
5	8	17	42	15	18	3,18
JUMLAH	24	63	151	142	120	3,54

PROSENTASE	4,8	12,6	30,2	28,4	24,0	
------------	-----	------	------	------	------	--

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2016

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan 5 soal dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut:

Dari 5 soal yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih tidak pernah ada 24 kali atau 4,8%. Jawaban jarang ada 63 kali atau 12,6%, jawaban kadang-kadang ada 151 kali atau 30,2% jawaban sering ada 142 kali atau 28,4% dan jawaban selalu ada 120 kali atau 24,0%. Sehingga responden cenderung menjawab kadang-kadang untuk variable Gaya Kepemimpinan (X1).

b. Variabel Stres Kerja (Y1)

Pada tabel 5.5 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Stres Kerja (Y1)

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Variabel Stres Kerja (Y1)

PERTANYAAN	SKOR					Rata-Rata
	TP (1)	J (2)	K (3)	S (4)	SL(5)	
1	0	2	7	58	33	4,22
2	49	10	18	10	13	2,28
3	1	11	26	37	25	3,74
4	1	0	9	20	70	4,58
5	2	14	54	14	16	3,28
JUMLAH	53	37	114	139	157	3,62
PROSENTASE	10,6	7,4	22,8	27,8	31,4	

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2016

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Stres Kerja (Y1) dengan 5 soal dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut:

Dari 5 soal yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih tidak pernah ada 53 kali atau 10,6%. Jawaban jarang ada 37 kali atau 7,4%, jawaban kadang-kadang ada 114 kali atau 22,8% jawaban sering ada 139 kali atau 27,8% dan jawaban selalu ada 157 kali atau 31,4%. Sehingga responden cenderung menjawab selalu untuk variabel Stres Kerja (Y1).

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Pada tabel 5.6 dibawah ini menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden
Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

PERTANYAAN	SKOR					Rata-Rata
	TP (1)	J (2)	K (3)	S (4)	SL(5)	
1	0	0	5	33	62	4,57
2	0	2	9	33	56	4,43
3	0	1	7	46	46	4,37
4	0	2	18	33	47	4,25
5	0	0	1	8	91	4,90
JUMLAH	0	5	40	153	302	4,50
PROSENTASE	0,0	1,0	8,0	30,6	60,4	

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2016

Berdasarkan hasil data diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y2) dengan 5 soal dapat diketahui dengan rincian sebagai berikut:

Dari 5 soal yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih tidak pernah ada 0 kali atau 0,0%. Jawaban jarang ada 5 kali atau 1,0%, jawaban kadang-kadang ada 40 kali atau 8,0% jawaban sering ada 153 kali atau 30,6% dan jawaban selalu ada 302 kali atau 60,4%. Sehingga responden cenderung menjawab selalu untuk variabel Kinerja Pegawai (Y2).

5.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 5.7
Uji Validitas

VARIABEL	SOAL	r hitung	KEPUTUSAN
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,342	Valid
	2	0,542	Valid
	3	0,318	Valid
	4	0,544	Valid
	5	0,557	Valid
Stres Kerja (Y1)	1	0,207	Valid
	2	0,464	Valid
	3	0,617	Valid
	4	0,104	Tidak Valid
	5	0,760	Valid
Kinerja Pegawai (Y2)	1	0,224	Valid
	2	0,414	Valid
	3	0,573	Valid
	4	0,375	Valid
	5	0,321	Valid

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2016

Pada tabel 5.7 diatas, nilai r tabel diperoleh dari menghitung nilai $df = N - 2$. Maka diperoleh r tabel dengan melihat $df = 100 - 2 = 98$ yaitu 0,170. Sehingga data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid hal ini terbukti bahwasanya dari setiap indikator dimana r hitung $>$ r tabel. Tetapi

pada soal no 4 variabel Stres Kerja (Y1) tidak valid. Hal ini terbukti bahwasanya r hitung $<$ r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5.8
Uji Reliabilitas

VARIABEL	Koefisien Alpha Cronbach's	KEPUTUSAN
X1	0,697	Reliabel
Y1	0,657	Reliabel
Y	0,611	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2016

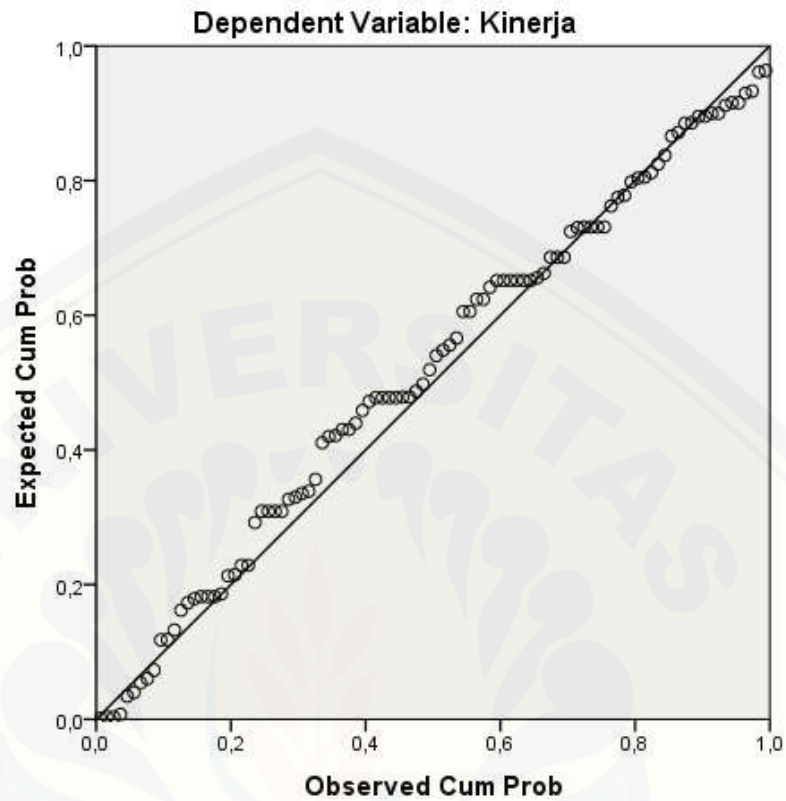
Pada tabel 5.8 diatas, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwasanya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (Y1) dan variabel kinerja Pegawai (Y2) memiliki nilai koefisien alpha cronbach's diatas 0,6 sehingga terbukti reliabel.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan dua metode yaitu menggunakan metode grafik dapat dilihat sebagai berikut:

Grafik 5.1
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari grafik 5.1 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga garis ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi unsur normalitas.

b. Multikolinieritas

Tabel 5.9
Perhitungan Multikolinieritas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,729	1,372
Y1	0,729	1,372

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2016

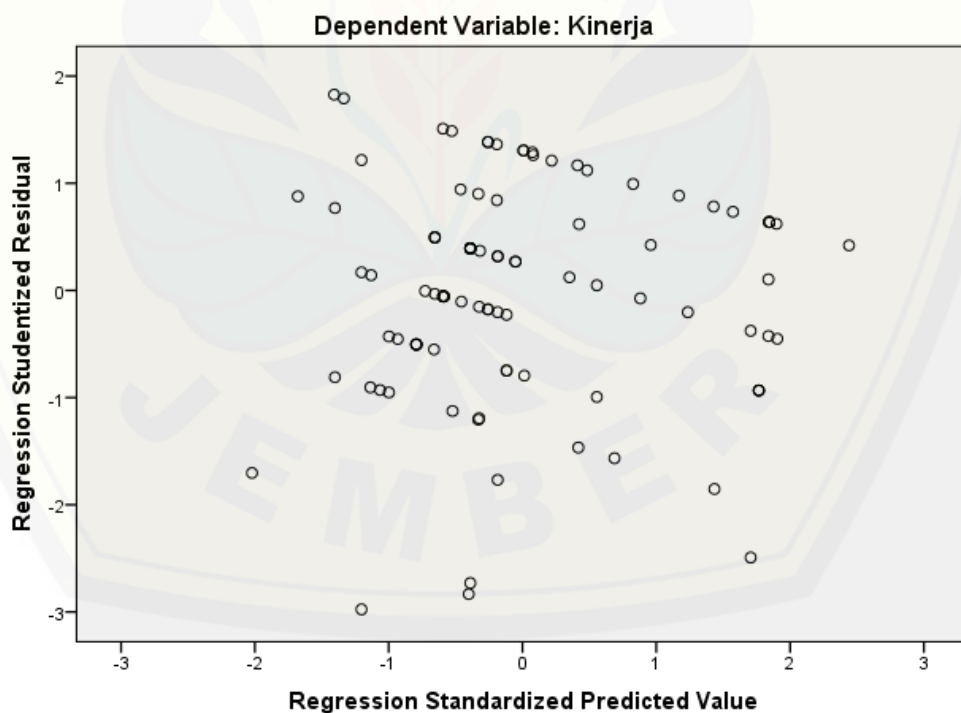
Dari tabel 5.9 tersebut didapatkan nilai tolerance untuk variabel bebasnya $> 0,1$ dan VIF nya < 10 . Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pengujian Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua metode yaitu grafik scatter plot dapat dilihat sebagai berikut:

Grafik 5.2

Scatterplot



Dari grafik Scatterplot diatas ini menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak.

d. Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan melihat perhitungan Durbin-Watson sebagai berikut

Tabel 5.10
Perhitungan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,343 ^a	,118	,100	1,93330	1,939

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 5.10 di atas, dengan perhitungan SPSS didapatkan nilai durbin watson 1,939. Karena nilai durbin watson berada diantara -2 dan 2 yaitu $-2 < 1,939 < 2$ sehingga terbukti tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan pengujian asumsi klasik di atas dapat diketahui bahwa seluruh asumsi terpenuhi, sehingga persamaan regresi layak digunakan untuk memprediksi.

5.1.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (Y1) sedangkan variabel terikat (Y2) adalah Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X1 dan Y1 terhadap variabel terikat (Y2), maka dapat dihitung dengan menggunakan teknik analisa regresi linier berganda. Berdasarkan pada hasil perhitungan dari model regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaan regresi yang dapat dilihat dalam tabel 5.11 dibawah ini:

Tabel 5.11
 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19,072	1,183		16,128	,000		
1 Gaya Kepemimpinan	-,046	,063	-,083	-,739	,462	,729	1,372
Stres Kerja	,236	,070	,379	3,391	,001	,729	1,372

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2016

Dari tabel 5.11 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Rumus regresi yang digunakan adalah:

$$Y = 19,072 - 0,046X_1 + 0,236Y_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

Y₁ = Stres Kerja

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

e = *error* (pengganggu)

Berdasarkan analisa nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai variabel dependen Kinerja Pegawai (Y₂) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 19,072 dengan catatan jika variabel independen Gaya kepemimpinan (X₁) dan Stres Kerja (Y₁) tidak mempengaruhi variabel dependen Kinerja Pegawai (Y₂).

2. Pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi $-0,046$ maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y2) akan menurun sebesar $0,046$ dengan catatan variabel Stres Kerja (Y1) tetap.
3. Pengaruh variabel independen Stres Kerja (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi $0,236$ maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Stres Kerja (Y1) sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y2) akan meningkat sebesar $0,236$ dengan catatan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tetap.

5.1.7 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini disertakan pengujian serentak (uji F) untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (Y1) secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji F seperti yang ditunjukkan dalam tabel 5.12 berikut ini:

Tabel 5.12 Perhitungan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48,408	2	24,204	6,476	,002 ^b
Residual	362,552	97	3,738		
Total	410,960	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Primer Diolah, Mei 2016

Adapun langkah-langkah dalam uji F adalah:

1. H_0 : Gaya Kepemimpinan (X1) dn Stres Kerja (Y1) secara serentak atau bersama sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

H_1 : Gaya Kepemimpinan (X1) dn Stres Kerja (Y1) secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

2. Nilai signifikansi = 0.002

3. Nilai F hitung = 6,476

4. Nilai F tabel = 3,090

Nilai F tabel dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (jumlah variable - 1) = 3 - 1 = 2 dan df 2 (n - k - 1) = 100 - 2 - 1 = 97

5. Kesimpulan :

Karena nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai F hitung ($6,476 > F$ tabel (3,090) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dn Stres Kerja (Y1) secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

b. Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini juga dicantumkan uji parsial (uji t) untuk mengetahui apakah variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (Y1) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Berikut ini terdapat tabel untuk merekap pengaruh variabel bebas X1 dan Y1 terhadap variabel (Y2) terikat. Lihat tabel 5.13 sebagai berikut:

Tabel 5.13
Perhitungan Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,072	1,183		16,128	,000		

Gaya Kepemimpinan	-,046	,063	-,083	-,739	,462	,729	1,372
Stres Kerja	,236	,070	,379	3,391	,001	,729	1,372

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah, Mei 2016

1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

a. Hipotesis

Ho : secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

H1 : secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

b. Nilai signifikansi = 0,462

c. Nilai t hitung = - 0,739

d. Nilai t tabel = 1,985 ($df = n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$)

e. Kesimpulan

Karena nilai signifikansi $0,462 > 0,05$ dan nilai t hitung $(-0,739) < \text{tabel}$ (1,985) maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

2. Pengaruh Variabel Stres Kerja (Y1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

a. Hipotesis

Ho : secara parsial variabel Stres Kerja (Y1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

H1 : secara parsial variabel Stres Kerja (Y1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

b. Nilai signifikansi = 0,001

c. Nilai t hitung = 3,391

d. Nilai t tabel = 1,985 ($df = n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$)

e. Kesimpulan

Karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,391 > \text{tabel } (1,985)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja (Y1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2).

5.1.8 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisa regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variable terikat Stres Kerja (Y2). Berdasarkan pada hasil perhitungan dari model regresi linier sederhana, diperoleh hasil persamaan regresi yang dapat dilihat dalam tabel 5.14 dibawah ini:

Tabel 5.14
Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,780	1,405		6,958	,000
1 Gaya Kepemimpinan	,470	,078	,521	6,042	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2016

Dari tabel 5.14 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Rumus regresi yang digunakan adalah:

$$Y = 9,780 + 0,470X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Stres Kerja

A = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

β₁ = Koefisien Regresi

e = *error* (pengganggu)

Berdasarkan analisa nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai variabel dependen Stres Kerja (Y2) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 9,780 dengan catatan jika variabel independen Gaya kepemimpinan (X1) tidak mempengaruhi variabel dependen Stres Kerja (Y2).
2. Pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Stres Kerja (Y2) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,470 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar satu satuan maka variabel Stres Kerja (Y2) akan meningkat sebesar 0,470.

5.1.9 Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dalam regresi linier sederhana menggunakan uji t untuk mengetahui apakah variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y2). Berikut ini terdapat tabel untuk mengetahui pengaruh variabel bebas X1 terhadap variabel (Y2) terikat. Lihat tabel 5.15 sebagai berikut:

Tabel 5.15
Perhitungan Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,780	1,405		6,958	,000
1 Gaya Kepemimpinan	,470	,078	,521	6,042	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Data Primer diolah, Mei 2016

a. Hipotesis

Ho : variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y2).

H1 : variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y2).

- b. Nilai signifikansi = 0,000
- c. Nilai t hitung = 6,042
- d. Nilai t tabel = 1,985 ($df = n - k - 1 = 100 - 1 - 1 = 98$)
- e. Kesimpulan

Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $(6,042) > \text{tabel } (1,985)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Stres Kerja (Y2).

5.1.10 Uji Beda Rata-Rata Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Pegawai

a. Deskripsi Nilai Rata-Rata

Tabel 5.16

Report

Kinerja

Jenis Kelamin	N	Mean
Laki-laki	44	21,9545
Perempuan	56	22,9643
Total	100	22,5200

Dari tabel 5.16 di atas dapat diketahui bahwa jumlah data untuk kelompok laki-laki adalah 44 orang, sedangkan untuk kelompok perempuan adalah 56 orang. Nilai rata-rata skor kinerja kelompok laki-laki adalah 21,95 sedangkan nilai rata-rata skor kinerja kelompok perempuan adalah 22,96. Ada sedikit perbedaan nilai rata-rata skor kinerja antara kelompok laki-laki dan perempuan, untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan, perlu dilakukan uji statistic lebih lanjut berikut ini.

b. Pengujian Normalitas

Tabel 5.17
Tests of Normality

	Jenis Kelamin	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Statistic	Df	Sig.
Kinerja	Laki-laki	,146	44	,020
	Perempuan	,167	56	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada kelompok laki-laki $0,020 < 0,05$ dan kelompok perempuan $0,000 < 0,05$ sehingga data tidak berdistribusi normal.

c. Pengujian Homogenitas Varian

Tabel 5.18
Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	,406	1	98	,526
	Based on Median	,397	1	98	,530
	Based on Median and with adjusted df	,397	1	94,943	,530
	Based on trimmed mean	,398	1	98	,529

Berdasarkan hasil pengujian homogenitas varian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,526 > 0,05$ sehingga data memiliki varian yang homogeny.

Asumsi normalitas tidak terpenuhi meskipun asumsi homogenitas terpenuhi uji independent sample t test tdk dapat dilakukan tetapi diganti dengan mann whitney u.

d. Pengujian Rata-rata (t test)

Tabel 5.19
Test Statistics^a

	Kinerja
Mann-Whitney U	881,500
Wilcoxon W	1871,500
Z	-2,478
Asymp. Sig. (2-tailed)	,013

a. Grouping Variable: Jenis Kelamin

Kesimpulan:

Karena nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor kinerja kelompok laki-laki berbeda secara signifikan dengan nilai rata-rata skor kinerja kelompok perempuan. Dari rata-ratanya skor kinerja kelompok perempuan lebih tinggi dari skor kinerja kelompok laki-laki.

5.1.11 Uji Beda Rata-Rata Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai

a. Deskripsi Nilai Rata-Rata

Tabel 5.20
Report
Kinerja

Status Pekerjaan	N	Mean
PNS	57	22,5614
Honorer	43	22,4651
Total	100	22,5200

Dari tabel 5.20 di atas dapat diketahui bahwa jumlah data untuk kelompok PNS adalah 57 orang, sedangkan untuk kelompok Honorer adalah 43 orang. Nilai rata-rata skor kinerja kelompok PNS adalah 22,56 sedangkan nilai rata-rata skor kinerja kelompok Honorer adalah 22,47. Ada sedikit perbedaan nilai rata-rata skor kinerja

antara kelompok PNS dan Honorer, untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan, perlu dilakukan uji statistic lebih lanjut berikut ini.

b. Pengujian Normalitas

Tabel 5.21
Tests of Normality

	Status Pekerjaan	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Statistic	Df	Sig.
Kinerja	PNS	,192	57	,000
	Honorer	,189	43	,001

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada kelompok PNS $0,000 < 0,05$ dan kelompok Honorer $0,001 < 0,05$ sehingga data tidak berdistribusi normal.

c. Pengujian Homogenitas Varian

Tabel 5.22
Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	16,553	1	98	,000
	Based on Median	12,917	1	98	,001
	Based on Median and with adjusted df	12,917	1	87,514	,001
	Based on trimmed mean	15,269	1	98	,000

Berdasarkan hasil pengujian homogenitas varian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga data memiliki varian yang homogeny.

Asumsi normalitas dan homogenitas tidak terpenuhi sehingga uji independent sample t test tdk dapat dilakukan tetapi diganti dengan mann whitney u.

d. Pengujian Rata-rata (t test)

Tabel 5.23
Test Statistics^a

	Kinerja
Mann-Whitney U	1103,000
Wilcoxon W	2049,000
Z	-,868
Asymp. Sig. (2-tailed)	,385

a. Grouping Variable: Status
Pekerjaan

Kesimpulan:

Karena nilai signifikansi $0,385 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata skor kinerja kelompok PNS tidak berbeda secara signifikan dengan nilai rata-rata skor kinerja kelompok Honorer. Dari rata-ratanya skor kinerja kelompok PNS sedikit lebih tinggi dari skor kinerja kelompok Honorer.

5.2 Pembahasan

Variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pegawai merupakan sesuatu yang penting di dalam suatu organisasi publik, karena banyak penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja pegawai berhubungan dengan tingkat tinggi rendahnya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh atau tidak pengaruh diantara 3 (tiga) variabel tersebut.

5.2.1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Gaya kepemimpinan muncul berdasarkan dari cara bertindak, cara menghadapi bawahan dan cara bertingkah laku dalam suatu organisasi. Seseorang dalam memimpin sangat dipengaruhi gaya kepemimpinan untuk dapat menjalankan organisasi dan kemampuan untuk melaksanakan tugas sampai tuntas dan bagaimana

cara beradaptasi dengan lingkungan organisasi yang sedang dia pimpin.

Berdasarkan nilai hasil olah data primer yang dianalisa menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember (Hipotesis 1 gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember tidak terbukti). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugas mengikuti standar operasional prosedur (SOP) yang sudah ada sehingga ada atau tidak adanya gaya kepemimpinan di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember, kinerja pegawai tidak terpengaruh dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

Studi kasus di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember didapatkan hasil yang tidak konsisten dengan teori Yukl (1994) dimana kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian Suranta (2002), Tampubolon (2007) dan Christilia Posuma (2013) yang menjelaskan variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi. Adapun penelitian ini sesuai dengan penelitian Bambang Guritno dan Waridin (2005) yang menjelaskan variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Stres kerja merupakan reaksi manusia terhadap stimulus eksternal baik variabel sosial, pekerjaan, lingkungan dan psikologis yang dianggap sebagai ancaman. Stres kerja mencakup penilaian emosional dari perbedaan yang dirasakan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tuntutan pekerjaan itu (Goetsch, 2008). Menurut Gray Toft dan Anderson (1981) dikutip dari Agung, dkk, (2009), Stress kerja dapat mengakibatkan menurunnya penampilan kerja dan memperburuk kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penyebab stres kerja yang dapat diukur berupa tingkat suasana lingkungan kerja, banyaknya tugas yang diberikan di dalam bekerja, kebersamaan antar pegawai dalam

menghadapi tantangan atau hambatan dalam melaksanakan tugas, komitmen berinovasi dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

Berdasarkan nilai hasil olah data primer yang dianalisa menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember (Hipotesis 2 Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember terbukti). Berarti hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember atas suatu pekerjaan semakin rendah maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

Studi kasus di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember didapatkan hasil yang konsisten dengan teori Higgins (dalam Umar, 1998: 259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres kerja dan kinerja. Bila stres kerja menjadi terlalu tinggi, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling parah adalah kinerja menjadi nol, pegawai menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Fadhilah (2002) dan Rachmat (2009) yang menjelaskan variabel stres kerja memberikan pengaruh yang buruk terhadap kepuasan kerja pegawai. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai dan begitupun sebaliknya

5.2.3 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman & Husnan, 2002). Menurut Rivai (2004), gaya kepemimpinan adalah gaya menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya

Berdasarkan nilai hasil olah data primer yang dianalisa menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan terhadap stres kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember (Hipotesis 3 gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember terbukti). Berarti hal ini menunjukkan bahwa

Studi kasus di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember didapatkan hasil yang konsisten dengan teori Luthans (2002) berpendapat penyebab terjadinya stres yang bersifat organisasi, salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya melalui formalisasi, konflik dalam hubungan antar karyawan, spesialisasi, serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah, level diferensiasi dalam perusahaan serta adanya sentralisasi pada pimpinan yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Robbins, 2004). Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Wiranata (2011) dan Burjani (2011) yang menjelaskan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan yang tinggi dan juga terhadap stres karyawan dengan tingkat hubungan yang sedang.

5.2.4 Uji Beda Rata-Rata Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai hasil olah data primer yang dianalisa menunjukkan adanya perbedaan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember bahwa nilai rata-rata skor kinerja kelompok laki-laki berbeda secara signifikan dengan nilai rata-rata skor kinerja kelompok perempuan. Dari rata-ratanya skor kinerja kelompok perempuan lebih tinggi dari skor kinerja kelompok laki-laki.

5.1.5 Uji Beda Rata-Rata Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai hasil olah data primer yang dianalisa menunjukkan adanya perbedaan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember bahwa nilai rata-rata skor kinerja kelompok PNS tidak berbeda secara signifikan dengan nilai rata-rata skor kinerja kelompok Honorer. Dari rata-ratanya skor kinerja kelompok PNS sedikit lebih tinggi dari skor kinerja kelompok Honorer.

BAB 6. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian penelitian dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember
4. Gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember
5. Kinerja kelompok PNS tidak berbeda secara signifikan dengan nilai rata-rata skor kinerja kelompok Honorer. Dari rata-ratanya skor kinerja kelompok PNS sedikit lebih tinggi dari skor kinerja kelompok Honorer.
6. Kinerja kelompok laki-laki berbeda secara signifikan dengan nilai rata-rata skor kinerja kelompok perempuan. Dari rata-ratanya skor kinerja kelompok perempuan lebih tinggi dari skor kinerja kelompok laki-laki.

6.2 Saran

Sehubungan dengan hasil analisis dan kesimpulan yang telah disebutkan diatas, maka disarankan:

1. Hasil penelitian dapat dijadikan kontribusi yang berguna bagi pengembangan dunia ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kajian teori sumber daya manusia khusus masalah gaya kepemimpinan dan stres kerja.
2. Dapat memberikan sumbangan informasi dan masukan positif kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Jember sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan tentang gaya kepemimpinan dan stres kerja terkait dengan kinerja pegawai sehingga akan dapat membantu dalam pelaksanaan tupoksi.

3. Pihak manajemen diharapkan sering mengadakan diklat dan workshop yang dapat diterapkan guna menurunkan tingkat stres kerja pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
4. Penelitian mendatang sebaiknya menggunakan subyek penelitian yang tidak hanya di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Jember saja (misalnya: beberapa Kantor Dinas di Kabupaten Jember) untuk memungkinkan hasil – hasil penelitian yang lebih umum.



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. Volume I, No 1, Desember 2010
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997. Organizations (Terjemahan), Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2006. Analisa Data Penelitian dengan Menggunakan Program SPSS Lanjutan. Semarang, BPUNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen (edisi 2). Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- House, Robert, J., 1996. Path Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and A Reformulated Theory. Leadership Quarterly
- Ivancevich. John M. Konopaske. Robert dan Michael T. Matteson. 2001. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Ed. 7. Jakarta: Erlangga.
- Luthans. Fred. 2005. Organizational Behavior. 7th Edition. Singapore: Mc Graw-Hill. Co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFY, Yogyakarta.
- Mustikaningsih, Yunita Sari dan Handayani, Rini. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Media Ekonomi Vol. 29 No. 1 Januari 2014.
- Nur, Saina. 2013. *Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 3 September 2013, Hal. 739-759.

- Posuma, Christilia O. 2013. *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 646-656.*
- Republik Indonesia, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.63/Kep/M.Pan/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT Raja Grafindo, Persada.
- Robbins Stephen P., 1996. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2, Edisi Ketujuh,* PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
-2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan), Edisi Kelima,* Penerbit Erlangga, Jakarta.
-2011. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan,* PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran.* Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran,Uma. 2006, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 4, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.*
- Sholeha, Euis. dan Suzy. 1996. *Kepemimpinan Yang Efektif, Tinjauan dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi. Jurnal GemaStikubank. Hal: 45-56.*
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang. P. (2006). *Sistem Informasi Manajemen.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., dan Gilbert, D.R. 2005. *Management Edisi ke-13.* New Jersey : Prentice Hall

- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. Analisis regresi linear ganda dengan SPSS. Edisi pertama, Cetakan pertama, Yogyakarta; Graha Ilmu
- Sujarweni, Wiratna. 2007, Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian, Edisi Lengkap. Yogyakarta: Ardana Media
- Suprayetno, Agus. dan Ida Ayu Brahmasari. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 10. No 2. Hal: 124-135.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Jurnal Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138
- Tampu Bolon, Biatna Dulbert. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. Vol. 9. No.3. Hal 106-115
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak / Ibu / Saudara / Saudari

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember)” peneliti memohon bantuan Bapak / Ibu / Saudara / Saudari untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal – hal yang berkaitan dengan identitas dan informasi yang Bapak / Ibu / Saudara / Saudari berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam arti hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Penelitian menjamin rahasia pribadi Bapak / Ibu / Saudara / Saudari dalam memberikan kebenaran data kepada peneliti.

Kerja sama Bapak / Ibu / Saudara / Saudari sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini, oleh karena itu peneliti menyampaikan banyak terima kasih atas kesediaan dan kerja samanya.

Jember, Mei 2016

Hormat Saya,

Riski Nurrachman Diansyah

DAFTAR PERNYATAAN UNTUK PEGAWAI**Identitas Responden:**

1. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Usia : tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
4. Status Pekerjaan : a. PNS b. Pegawai Honoror
5. Lama Bekerja : tahun
6. Pendidikan terakhir : a. SLTA / Sederajat
b. Akademi / Perguruan Tinggi
c. (lainnya)

Daftar Pernyataan:*Petunjuk Pengisian*

1. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata – mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi di Program Studi Magister Manajemen Universitas Jember.
2. Jawablah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i dan yang Anda anggap paling sesuai dengan kondisi diri Anda.
3. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang (X).

A. Gaya Kepemimpinan (X1)

1. Pimpinan memberikan tugas kepada saya apa yang harus saya kerjakan dan bagaimana cara mengerjakan
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang – kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
2. Pimpinan berusaha untuk membahas bersama tentang masalah dalam pekerjaan untuk mengurangi hambatan yang ada
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang – kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah

3. Pimpinan memberikan apresiasi / penghargaan asalkan saya disiplin dan berprestasi
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang – kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
4. Pimpinan memberikan saya saran dalam menyelesaikan tugas
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
5. Pimpinan meminta saya memberikan masukan sebelum pimpinan mengambil kebijakan
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah

B. Stres Kerja (Y1)

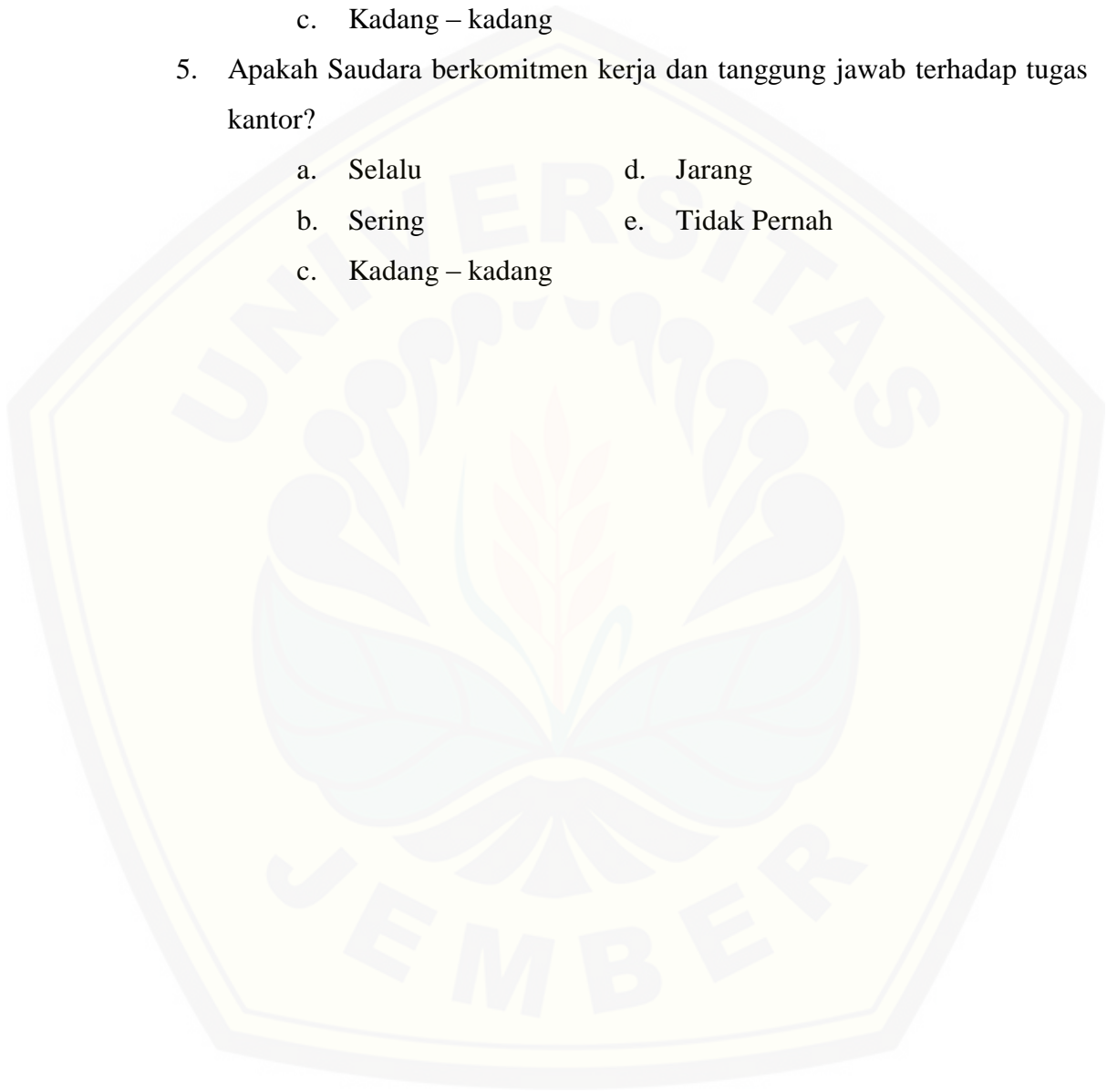
1. Apakah Saudara dalam melaksanakan pekerjaan lebih menyukai berada di ruangan kerja yang tidak gaduh, temperatur dingin dan cahaya terang?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Apakah Saudara mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang melebihi batas kemampuan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
3. Apakah Saudara setiap mengerjakan tugas bekerja sama dengan pegawai lainnya?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah

4. Apakah Saudara setiap mengerjakan tugas didukung oleh pimpinan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang - kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
5. Apakah Saudara setiap mengerjakan tugas berkreasi dan mengembangkan cara – cara baru?
 - a. Selalu berkreasi dan mengembangkan cara – cara baru
 - b. Sering berkreasi dan mengembangkan cara – cara baru
 - c. Kadang – kadang berkreasi dan mengembangkan cara – cara baru
 - d. Jarang berkreasi dan mengembangkan cara – cara baru
 - e. Tidak pernah berkreasi dan mengembangkan cara – cara baru

C. Kinerja Pegawai (Y2)

1. Apakah Saudara mengerjakan tugas sampai selesai dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang – kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
2. Apakah Saudara mengerjakan tugas sesuai dengan banyaknya tugas yang harus saudara selesaikan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang – kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
3. Apakah Saudara dalam mengerjakan tugas selesai tepat waktu?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang – kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah

4. Apakah dalam menyelesaikan tugas Saudara menggunakan tenaga dan waktu yang maksimal?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang – kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah
5. Apakah Saudara berkomitmen kerja dan tanggung jawab terhadap tugas kantor?
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang – kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak Pernah



Lampiran 2

No.	Gaya Kepemimpinan					Stres Kerja					Kinerja Pegawai				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5
1	3	4	4	4	3	2	3	4	5	3	4	4	5	5	5
2	3	2	1	1	1	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3
3	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	2	5	5
4	3	4	3	4	4	4	1	3	4	2	4	4	4	4	4
5	2	2	2	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5
6	4	3	3	4	2	5	2	4	5	3	4	4	4	4	4
7	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	5	5	5	5	5
8	2	5	3	5	2	4	3	4	5	3	5	5	4	4	5
9	2	2	2	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5
10	2	2	2	3	2	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5
11	2	2	2	2	1	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5
12	2	2	2	3	2	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5
13	2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4
14	5	4	3	4	4	5	1	5	5	2	4	5	4	4	5
15	5	2	2	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5
16	4	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
17	4	5	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
19	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
20	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
21	2	2	1	1	1	4	1	2	1	2	5	2	4	2	5
22	3	3	1	5	5	4	1	3	4	3	4	3	5	4	4
23	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5
24	5	3	2	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5
25	5	2	2	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
26	5	2	1	5	2	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5
27	5	1	1	5	3	5	1	3	3	2	3	3	3	3	4
28	4	5	1	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
29	5	2	1	2	2	5	2	3	3	3	5	4	5	5	5
30	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5

No.	Gaya Kepemimpinan					Stres Kerja					Kinerja Pegawai				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5
31	5	5	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
33	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	2	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4
42	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	5	5	5	5	5
43	3	3	4	3	2	4	3	2	5	3	5	4	5	5	5
44	5	4	4	3	3	4	1	4	5	3	5	5	4	3	5
45	5	3	5	4	3	5	1	4	5	3	4	4	3	3	5
46	5	3	2	4	3	4	1	4	5	3	5	5	4	3	5
47	5	4	4	3	5	4	1	4	5	3	5	5	4	3	5
48	5	1	4	1	1	4	1	1	5	1	5	4	4	5	5
49	3	2	4	2	2	4	1	2	4	2	5	5	5	5	5
50	5	4	5	5	3	4	1	5	5	3	5	4	5	4	5
51	5	4	5	4	4	4	1	4	5	3	5	3	4	5	5
52	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	5	5	5	5	5
53	5	2	5	4	1	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5
54	3	2	4	2	3	4	3	2	4	3	4	5	5	5	5
55	5	1	4	4	1	4	2	3	4	1	4	5	4	4	5
56	4	5	3	3	3	4	1	4	5	3	5	4	5	4	5
57	2	5	3	5	4	5	1	5	5	4	5	3	4	4	5
58	3	4	3	4	3	4	1	4	5	3	4	3	4	4	5
59	4	4	3	4	3	4	1	3	4	3	5	3	3	4	5
60	3	3	1	4	3	3	1	3	5	2	3	4	4	4	5

No.	Gaya Kepemimpinan					Stres Kerja					Kinerja Pegawai				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5
61	3	3	3	4	3	4	1	3	5	3	5	5	4	3	5
62	4	4	2	4	3	5	1	4	5	3	4	5	4	3	5
63	3	3	1	3	2	4	1	3	5	3	5	3	5	2	5
64	4	4	3	3	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	5
65	5	4	2	4	3	4	1	4	5	3	4	2	3	3	5
66	5	2	4	3	1	4	1	2	5	2	4	5	5	5	5
67	5	4	4	4	1	4	1	2	5	2	4	5	4	5	5
68	4	2	4	4	4	4	2	2	5	3	4	4	4	5	5
69	5	4	4	4	2	4	2	2	5	2	4	5	4	5	4
70	2	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5
71	3	4	4	3	2	4	1	3	5	2	4	5	3	4	5
72	4	4	4	4	3	5	2	4	5	3	5	5	5	5	5
73	5	4	3	5	3	4	1	5	5	3	5	5	4	4	5
74	5	4	3	5	5	4	1	4	5	3	4	5	5	4	5
75	5	4	3	4	5	4	1	4	5	3	4	5	4	4	5
76	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5
77	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5
78	5	4	3	4	3	4	1	4	5	4	5	4	4	3	5
79	4	4	3	3	4	3	1	4	5	4	5	4	5	4	5
80	5	3	3	4	3	4	1	4	5	4	5	4	4	5	5
81	5	4	3	4	3	4	1	3	5	3	5	4	4	3	5
82	4	4	2	3	3	4	1	4	5	3	5	4	5	3	5
83	5	4	3	4	2	4	1	4	5	3	5	5	4	4	5
84	3	3	4	3	3	4	2	2	5	3	5	4	4	4	5
85	5	4	3	5	3	4	1	5	5	3	5	5	4	4	5
86	5	4	3	5	5	4	1	4	5	3	4	5	5	4	5
87	5	4	3	4	5	4	1	4	5	3	4	5	4	4	5
88	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5
89	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5
90	5	4	3	4	3	4	1	4	5	4	5	4	4	3	5

No.	Gaya Kepemimpinan					Stres Kerja					Kinerja Pegawai				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5
91	4	4	3	3	4	3	1	4	5	4	5	4	5	4	5
92	5	3	3	4	3	4	1	4	5	4	5	4	4	5	5
93	5	4	3	4	3	4	1	3	5	3	5	4	4	3	5
94	4	4	2	3	3	4	1	4	5	3	5	4	5	3	5
95	5	4	3	4	2	4	1	4	5	3	5	5	4	4	5
96	5	4	3	5	5	4	1	4	5	3	4	5	5	4	5
97	5	4	3	4	5	4	1	4	5	3	4	5	4	4	5
98	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5
99	5	4	3	4	3	4	1	3	5	3	5	4	4	3	5
100	5	4	3	4	3	4	1	3	5	3	5	4	4	3	5

Lampiran 3

HASIL DISTRIBUSI FREKUENSI

Frequencies

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	44	44,0	44,0	44,0
Valid Perempuan	56	56,0	56,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Status Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
PNS	57	57,0	57,0	57,0
Valid Honorer	43	43,0	43,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	10	10,0	10,0	10,0
3,00	22	22,0	22,0	32,0
Valid 4,00	16	16,0	16,0	48,0
5,00	52	52,0	52,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	3,0	3,0	3,0
2,00	16	16,0	16,0	19,0
3,00	19	19,0	19,0	38,0
4,00	45	45,0	45,0	83,0
5,00	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	10	10,0	10,0	10,0
2,00	15	15,0	15,0	25,0
3,00	35	35,0	35,0	60,0
4,00	25	25,0	25,0	85,0
5,00	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

X1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	3,0	3,0	3,0
2,00	5	5,0	5,0	8,0
3,00	33	33,0	33,0	41,0
4,00	41	41,0	41,0	82,0
5,00	18	18,0	18,0	100,0

Total	100	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

X1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	8	8,0	8,0	8,0
2,00	17	17,0	17,0	25,0
3,00	42	42,0	42,0	67,0
4,00	15	15,0	15,0	82,0
5,00	18	18,0	18,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Y1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	2,0	2,0	2,0
3,00	7	7,0	7,0	9,0
4,00	58	58,0	58,0	67,0
5,00	33	33,0	33,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Y1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	49	49,0	49,0	49,0
2,00	10	10,0	10,0	59,0
3,00	18	18,0	18,0	77,0

	4,00	10	10,0	10,0	87,0
	5,00	13	13,0	13,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Y1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1,00	1	1,0	1,0
	2,00	11	11,0	12,0
	3,00	26	26,0	38,0
Valid	4,00	37	37,0	75,0
	5,00	25	25,0	100,0
	Total	100	100,0	

Y1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1,00	1	1,0	1,0
	3,00	9	9,0	10,0
Valid	4,00	20	20,0	30,0
	5,00	70	70,0	100,0
	Total	100	100,0	

Y1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,0	2,0
	2,00	14	14,0	16,0

	3,00	54	54,0	54,0	70,0
	4,00	14	14,0	14,0	84,0
	5,00	16	16,0	16,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Y2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	5,0	5,0	5,0
4,00	33	33,0	33,0	38,0
5,00	62	62,0	62,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Y2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	2,0	2,0	2,0
3,00	9	9,0	9,0	11,0
4,00	33	33,0	33,0	44,0
5,00	56	56,0	56,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Y2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,0	1,0	1,0
3,00	7	7,0	7,0	8,0

4,00	46	46,0	46,0	54,0
5,00	46	46,0	46,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Y2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	2	2,0	2,0	2,0
3,00	18	18,0	18,0	20,0
Valid 4,00	33	33,0	33,0	53,0
5,00	47	47,0	47,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Y2_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	1	1,0	1,0	1,0
Valid 4,00	8	8,0	8,0	9,0
5,00	91	91,0	91,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean
X1_1	100	4,1000
X1_2	100	3,5700
X1_3	100	3,2000
X1_4	100	3,6600

X1_5	100	3,1800
Y1_1	100	4,2200
Y1_2	100	2,2800
Y1_3	100	3,7400
Y1_4	100	4,5800
Y1_5	100	3,2800
Y2_1	100	4,5700
Y2_2	100	4,4300
Y2_3	100	4,3700
Y2_4	100	4,2500
Y2_5	100	4,9000
Valid N (listwise)	100	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	13,6100	9,755	,342	,693
X1_2	14,1400	8,728	,542	,611
X1_3	14,5100	9,505	,318	,709
X1_4	14,0500	9,220	,544	,617
X1_5	14,5300	8,151	,557	,600

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,657	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	-------------------------------	--------------------------------------	--	--

Y1_1	13,8800	9,440	,207	,677
Y1_2	15,8200	5,361	,464	,613
Y1_3	14,3600	6,596	,617	,505
Y1_4	13,5200	9,686	,104	,709
Y1_5	14,8200	6,149	,760	,433

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,611	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2_1	17,9500	3,321	,224	,621
Y2_2	18,0900	2,608	,414	,530
Y2_3	18,1500	2,513	,573	,439
Y2_4	18,2700	2,502	,375	,562

Y2_5	17,6200	3,632	,321	,595
------	---------	-------	------	------

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,343 ^a	,118	,100	1,93330	1,939

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,408	2	24,204	6,476	,002 ^b
	Residual	362,552	97	3,738		
	Total	410,960	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19,072	1,183		16,128	,000		
1 Gaya Kepemimpinan	-,046	,063	-,083	-,739	,462	,729	1,372
Stres Kerja	,236	,070	,379	3,391	,001	,729	1,372

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan	Stres Kerja
1	1	2,965	1,000	,00	,00	,00
1	2	,020	12,084	,53	,84	,02
	3	,015	13,982	,47	,16	,98

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21,1062	24,2264	22,5200	,69926	100
Std. Predicted Value	-2,022	2,440	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,195	,642	,318	,106	100

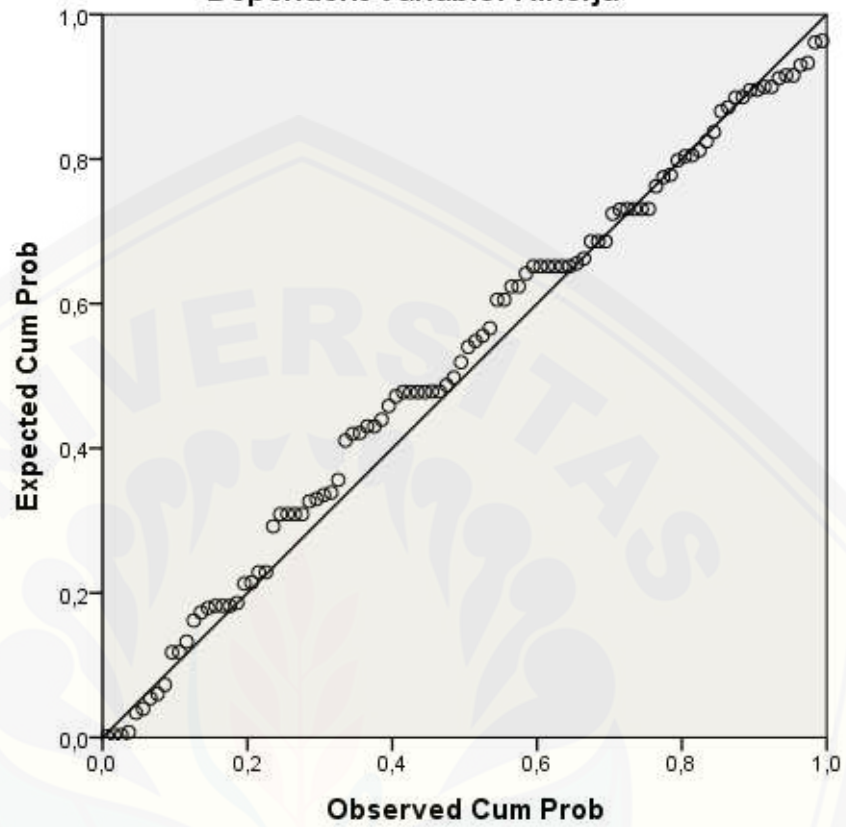
Adjusted Predicted Value	21,2589	24,1508	22,5223	,69606	100
Residual	-5,67873	3,46441	,00000	1,91367	100
Std. Residual	-2,937	1,792	,000	,990	100
Stud. Residual	-2,976	1,827	-,001	1,007	100
Deleted Residual	-5,83012	3,60046	-,00225	1,98228	100
Stud. Deleted Residual	-3,106	1,849	-,005	1,022	100
Mahal. Distance	,014	9,910	1,980	2,088	100
Cook's Distance	,000	,249	,012	,030	100
Centered Leverage Value	,000	,100	,020	,021	100

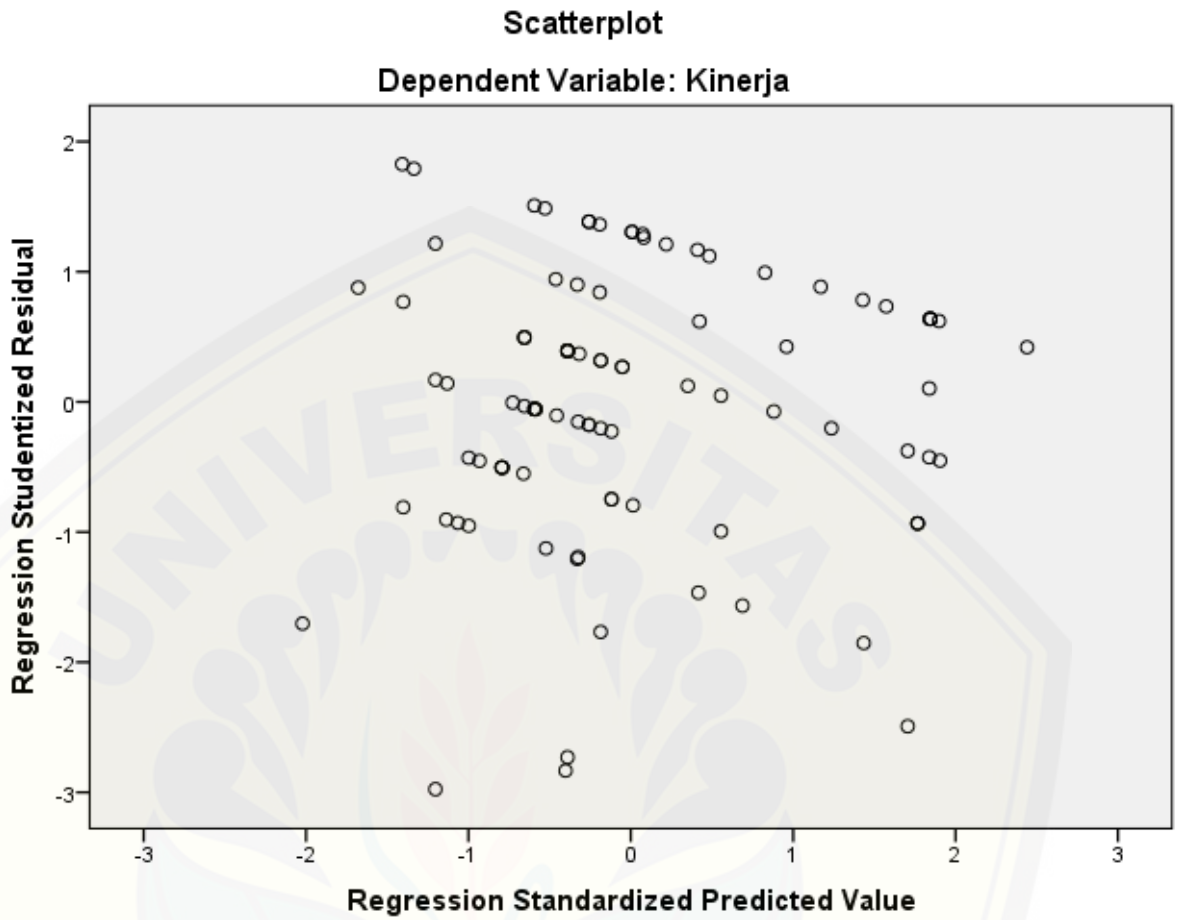
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja





Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,521 ^a	,271	,264	2,80862
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287,942	1	287,942	36,502	,000 ^b
	Residual	773,058	98	7,888		
	Total	1061,000	99			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,780	1,405		6,958	,000
	Gaya Kepemimpinan	,470	,078	,521	6,042	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,0684	21,5249	18,1000	1,70543	100
Std. Predicted Value	-2,950	2,008	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,282	,879	,377	,126	100

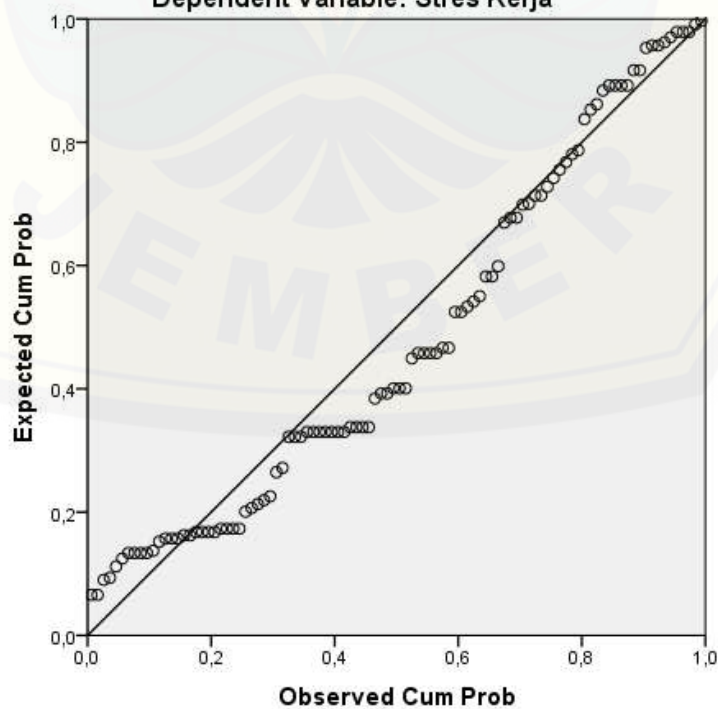
Adjusted Predicted Value	13,4015	21,4460	18,0899	1,69804	100
Residual	-4,23624	7,70336	,00000	2,79440	100
Std. Residual	-1,508	2,743	,000	,995	100
Stud. Residual	-1,516	2,760	,002	1,006	100
Deleted Residual	-4,27931	7,79883	,01013	2,85662	100
Stud. Deleted Residual	-1,526	2,859	,006	1,015	100
Mahal. Distance	,006	8,704	,990	1,569	100
Cook's Distance	,000	,124	,011	,018	100
Centered Leverage Value	,000	,088	,010	,016	100

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Stres Kerja



Explore**Jenis Kelamin****Case Processing Summary**

	Jenis Kelamin	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja	Laki-laki	44	100,0%	0	0,0%	44	100,0%
	Perempuan	56	100,0%	0	0,0%	56	100,0%

Tests of Normality

	Jenis Kelamin	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	Laki-laki	,146	44	,020	,934	44	,015
	Perempuan	,167	56	,000	,882	56	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	,406	1	98	,526
	Based on Median	,397	1	98	,530
	Based on Median and with adjusted df	,397	1	94,943	,530
	Based on trimmed mean	,398	1	98	,529

NPar Tests**Mann-Whitney Test**

Ranks

	Jenis Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kinerja	Laki-laki	44	42,53	1871,50
	Perempuan	56	56,76	3178,50
	Total	100		

Test Statistics^a

	Kinerja
Mann-Whitney U	881,500
Wilcoxon W	1871,500
Z	-2,478
Asymp. Sig. (2-tailed)	,013

a. Grouping Variable: Jenis

Kelamin

Means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Jenis Kelamin	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%

Report

Kinerja

Jenis Kelamin	N	Mean
Laki-laki	44	21,9545
Perempuan	56	22,9643

Total	100	22,5200
-------	-----	---------

Explore

Status Pekerjaan

Case Processing Summary

	Status Pekerjaan	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja	PNS	57	100,0%	0	0,0%	57	100,0%
	Honorar	43	100,0%	0	0,0%	43	100,0%

Tests of Normality

	Status Pekerjaan	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	PNS	,192	57	,000	,870	57	,000
	Honorar	,189	43	,001	,930	43	,011

a. Lilliefors Significance Correction

Test of Homogeneity of Variance

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	16,553	1	98	,000
Based on Median	12,917	1	98	,001
Kinerja Based on Median and with adjusted df	12,917	1	87,514	,001
Based on trimmed mean	15,269	1	98	,000

NPar Tests**Mann-Whitney Test****Ranks**

	Status Pekerjaan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
	PNS	57	52,65	3001,00
Kinerja	Honorer	43	47,65	2049,00
	Total	100		

Test Statistics^a

	Kinerja
Mann-Whitney U	1103,000
Wilcoxon W	2049,000
Z	-,868
Asymp. Sig. (2-tailed)	,385

a. Grouping Variable: Status Pekerjaan

Means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Status Pekerjaan	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%

Report

Kinerja

Status Pekerjaan	N	Mean
------------------	---	------

PNS	57	22,5614
Honorer	43	22,4651
Total	100	22,5200

