

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perbekel Desa Sangsit

I Putu Agus Adnyana¹, Made Yogi Ari Putra²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

agusadnyana773@gmail.com

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

yogaberkok112@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 22 Agustus 2022

Received in revised form 2 September 2022

Accepted 10 Oktober 2022

Available online 30 Oktober 2022

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine leadership style and work stress on employee performance in the Sangsit Village Perbekel office. As for this type of research, it is causal quantitative research. The analytical techniques used in this study are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and t-tests using as many as 32 samples, namely the apparatus who works in the Sangsit Village Perbekel office Office As for the results obtained, it shows that: 1. Leadership style affects the performance of employees in the Sangsit Village Perbekel Office 2. Work stress affects the performance of employees at the Sangsit Village Perbekel Office.

Keywords: content, formatting, article.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sangsit. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan *t-test* dengan menggunakan sebanyak 32 sampel, yaitu aparatur yang bekerja di kantor Perbekel Desa Sangsit Adapun hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa: 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sangsit 2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sangsit.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, stress kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Setiap tempat kerja dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk mengembangkan suatu instansi kerja tersebut. Di dalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah kompetensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang

mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung prestasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Dalam menciptakan citra pemerintahan yang baik diperlukan kerja sama dan dukungan dari berbagai sektor, terutama faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam suatu organisasi maupun bermasyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) harusnya dikelola dengan baik untuk mewujudkan tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Terlebih lagi sumber daya manusia di pemerintahan tingkat desa, sangat berpengaruh untuk menentukan perkembangan desa dengan mengedepankan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat [1]. Dengan demikian, keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi sangat menentukan arah kebijakan untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya. Akan tetapi pemimpin berusaha melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud kepemimpinannya. Kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku orang.

Namun sebaliknya apabila kualitas seorang pemimpin belum mencukupi untuk mendorong ke arah kemajuan, maka pemimpin tersebut hanya memimpin untuk tujuan pribadinya bukan untuk tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat namun memerlukan proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya membentuk sebuah karakter yang membentuk pribadi seorang pemimpin (Owens (1991:132) dalam Wahyudi, 2017:119). Dalam menghadapi perubahan lingkungan, organisasi membutuhkan pemimpin yang kritis dan berani mengambil keputusan strategis. Sehingga pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan dalam proses manajerial yang ditampilkan secara konsisten atau yang disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah perilaku khas yang dari seorang pemimpin terhadap anggota kelompoknya. Gaya kepemimpinan ini bisa dikatakan kepemimpinan terpusat pada diri pemimpin, gaya ini di tandai dengan banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan terbatasnya peran serta pegawai dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya (Wahyudi, 2017:122) dan (Prasetyo,2018). Dalam situasi kerja, stres sebagai indikasi seseorang yang sedang berupaya melakukan perubahan lingkungan kerja maupun proses meraih cita-cita yang diinginkan, dan terwujudnya suatu harapan bergantung pada kerja keras dan upaya yang dilakukan.

Salah satu ahli menyatakan bahwa stres tidak selalu bersifat negatif, orang yang ingin bekerja dengan maksimal merasa tidak puas terhadap hasil yang ia capai dan selalu ingin meningkatkan hasil yang lebih baik untuk mendapatkan promosi akan berhadapan dengan tantangan yang beresiko stres. Seringkali stres dipandang dari sisi negatif, padahal stres dapat dipandang dari sisi positif yang dibutuhkan pada tingkat tertentu karena dapat mendorong individu untuk berprestasi [2] dalam Wahyudi, 2017:152). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbuti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau kariawan akan merasa mempunyai kebanggaan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang bersifat positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya konsistensi dan kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai. Kepala Desa Sangsit seringkali menentukan kebijakan dengan kemauannya sendiri dan menjadikan tujuan pribadi menjadi tujuan organisasi, sehingga pegawai terkadang kurang leluasa untuk berpendapat. Seringkali keputusan diambil sepihak dengan

mempengaruhi pegawai untuk mengikuti hasil keputusan yang sebelumnya sudah dibuat. Adapun kebebasan ketika kepala desa tidak ikut campur dalam pelaksanaan, tetapi kepala desa tetap mengawasi kegiatan dan memantau situasi di lapangan. Serta adanya keluhan dari masyarakat dalam merasakan pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang di harapkan, Kantor desa yang menjadi pelaksana peting dalam birokrasi yang mana memiliki tugas dan wewenang di bidang pelayanan publik antara lain, pelayanan dari pembuatan surat pengantar "kartu keluarga (KK), pengantar kartu tanda penduduk (KTP), pengantar surat pindah, pengantar akte kelahiran, surat nikah, dan surat keterangan tidak mampu.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terlihat adanya keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur atau perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, kecakapan dalam memberikan pelayanan "adalah bagian dari" masalah yang ditunjukkan di lapangan di antaranya tidak maksimal dan optimalnya pelayanan yang di berikan oleh pemerintahan desa seling. Di sini aparat pemerintah khususnya pegawai pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat mengalami ketidaksesuaian, yang mana di antaranya "staf yang berwenang untuk mengurus keperluan masyarakat yang membutuhkan pelayanan tersebut tidak ada di tempat saat pelayanan pada saat jam kantor, jam kerja pegawai tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku sehingga masyarakat sangat kesulitan untuk menyelesaikan segala kepentingannya. Menurut [3] kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja Anung Pramudyo (2010) Menurut Sri [4] faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: motivasi kerja, kemampuan, lingkungan, kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian. Menurut Simamora (2004), kinerja, mengacu kepada kadar pencapaian tugas tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Gaya Kepemimpinan menurut [5] dalam [6], menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya ke arah pencapaian [7] Menurut [8] terdapat 6 gaya kepemimpinan yaitu: a) Gaya pemimpin Otokratis: pemimpin menanggapi organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat, b) Gaya paternalitis: pemimpin menganggap bawahannya sebagai manusia yang dewasa bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif, sering bersikap maha tahu, c) Gaya Kharismatis: Pemimpin yang demikian mempunyai daya Tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, d) Gaya Militaristik: pemimpin menuntut disiplin yang tinggi dari bawahannya senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menerapkan system komando dalam mengerjakan bawahan, e) Gaya Laissez Faire: Pemimpin memiliki sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetapi tercapai. Pemimpin juga memiliki peranan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya, f) Gaya Demokratis: pemimpin selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan, pemimpin juga bias menerima saran pendapat, bahkan kritik dari bawahannya para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Woods (2004) dalam Lalisa et al. (2018), gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pemimpin dan bawahan. Menurut Susanti (2015), indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan demokratis adalah: a) Kemampuan mendorong para bawahan untuk mengguankan daya kognitif dan daya nalarnya dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi, b) Mendorong pengguna daya inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaan tugas, c) Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah, d) Hubungan antara pemimpin dan bawahan terjalin dengan baik Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. [2] mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres menunjukkan suatu

kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti. Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Dalam situasi kerja, Stres sebagai indikasi seseorang yang sedang berupaya melakukan perubahan lingkungan kerja maupun proses meraih cita-cita yang diinginkan dan terwujudnya suatu harapan bergantung pada kerja keras dan upaya yang dilakukan. Menurut Haibuan (2016:276) menyatakan bahwa Stres tidak selalu bersifat negatif, orang yang ingin berkerja dengan maksimal merasa tidak puas terhadap hasil yang ia capai dan selalu ingin meningkatkan hasil yang lebih baik mendapatkan promosi akan berhadapan dengan tantangan yang beresiko stres. Seringkali stres dipandang dari sisi negatif, padahal stress dapat dipandang dari sisi positif yang dibutuhkan pada tingkat tertentu karena dapat mendorong individu untuk berprestasi. Situasi dalam bekerja tidak selalu kondusif, stress kerja dapat terjadi saat hubungan interpersonal antara sesama pegawai sering terjadi kesalahpahaman karena kekurangannya komunikasi dengan atasan maupun sesama rekan kerja terkadang pimpinan juga kurang percaya dengan pegawainya, disangka tidak mentaati kebijakan yang telah dibuat. Dari berbagai hal tersebut dapat mempengaruhi diri seseorang hingga menyebabkan keterangan antara sesama pegawai maupun konflik dengan dirinya sendiri konflik yang sering terjadi dalam organisasi antara sesama pegawai adanya perbedaan gaya bekerja serta bergantung dengan satu sama lain. Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai ialah gaya kepemimpinan. Kinerja pegawai pemerintah desa sangat diperhatikan dan mendapat sorotan dari masyarakat, karena dalam pelaksanaan pegawai pemerintah desa yang paling dekat dengan masyarakat. Kinerja pemerintah desa berperan penting untuk terwujudnya visi misi yang ada di desa terlebih lagi sebagai pelayanan masyarakat. Dengan adanya kebebasan menyampaikan kritikan terhadap kinerja pemerintah desa baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketika hubungan antara pimpinan dan pegawai atau sesama pegawai terjadi keterangan maka akan mempengaruhi kinerjanya. Apabila kinerjanya terganggu maka tujuan dari organisasi tidak akan terlaksana dengan baik.

Dewasa ini masih banyak pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan sesuka hatinya saja dan kurangnya semangat dalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja. Ini merupakan fenomena yang banyak ditemukan di beberapa instansi pemerintahan, fenomena seperti ini perlu mendapat perhatian khusus dari pimpinan organisasi dengan menerapkan berbagai gaya atau tipe kepemimpinannya dalam memberikan arahan kepada bawahannya untuk meningkatkan semangat kerja dalam rangka peningkatan kualitas kerja yang baik. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Kantor Perbekel Desa Sangsit pada tanggal (2-9 Mei 2022) bahwa, Kepala Desa pada kantor ini terlihat terbuka dalam menerima dan mendengarkan saran, pendapat, dan bahkan kritikan dari bawahannya, berusaha mengutamakan kerja sama dalam usaha pencapaian tujuan, membantu permasalahan yang dihadapi bawahan, terlihat pemimpin yang masih melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dalam setiap permasalahan yang dihadapi, sehingga dari sini dapat dinyatakan bahwa Kepala Desa telah menerapkan Gaya Kepemimpinan. Dengan adanya beban kerja dan tugas kerja yang cukup tinggi dari pimpinan, mempengaruhi tingkat stres dan kerja dari pegawai Perangkat Desa. Hal ini dapat dilihat dari gaya kerja yang dilakukan antar pegawai dan perangkat desa yang sering menimbulkan hasil yang berbeda karena kurangnya komunikasi yang dilakukan, disamping itu adanya ketidakpuasan oleh beberapa pegawai terhadap kinerja yang dicapai masih belum optimal dan harus ditingkatkan lagi demi hasil yang lebih maksimal.

Masih ditemukannya beberapa pegawai sering terlambat masuk kantor. Kenyataan ini telah lama berlangsung dan berdasarkan hasil pengamatan peneliti hal ini masih saja terus terjadi terdapat beberapa pegawai yang datang ke kantor pada jam 08.30 ke atas dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan. Hal lain yang sering terjadi yaitu pegawai seringkali tidak berada ditempat pada saat jam kerja dengan alasan urusan keluarga dan urusan lain yang tak jelas. Masih ditemukan beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas pekerjaan. Maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi seperti itu. Peran seorang Kepala Desa merupakan hal penting untuk menyikapi masalah tersebut. Dalam hal ini sejalan dengan penelitian tentang kepemimpinan yang pernah dilakukan oleh [9] pada PTPN XI Unit Usaha PG Semboro mengemukakan bahwa, "kinerja pegawai PTPN XI Unit Usaha PG Semboro sudah baik dimana Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus terhadap produktivitas kerja namun juga harus memperhatikan

perasaan dan kesejahteraan karyawannya." Dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa ada hubungan yang terjadi antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja kerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam organisasi sektor publik. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan mencapai kepuasan masyarakat yang optimal. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena pada hakikatnya organisasi sektor publik terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu organisasi akan berjalan lancar dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Oleh karena itu pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Menurut [10] dalam [11] mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Soekarsodalam [11] definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut; 2) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Menurut VeithzalRivai dalam [12] mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang". Menurut Siagian dalam [13] bahwa "Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain". Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Menurut H. Joseph Reitz dalam [14] faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu: 1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan, 2. Harapan dan perilaku atasan, 3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan, 4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi pemimpin, 5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan, 6. Harapan dan perilaku rekan. Menurut Robbins dalam Fahmi, dkk (2014, p.95). Terdapat empat macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan Direktif. Gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan, 2) Gaya kepemimpinan Supportif. Gaya kepemimpinan supportif member perhatian kepada para bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja karyawan, 3) Gaya kepemimpinan Partisipasif. Gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran dari bawahan dalam rangka mengambil sebuah keputusan.

Stres kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. [2] mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti.

Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. [15] mendefinisikan stres kerja sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh

perbedaan individual dan proses 12 psikologis, yaitu, suatu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Sedangkan menurut [16], stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Handoko (dalam Wibowo, 2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Sasono (dalam Wibowo, 2014), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, banyak para ahli yang mendefinisikan stres kerja. Penulis menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut [2], mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain; a) Faktor Lingkungan Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat mempengaruhi tingkat stres pada kariawan. Ada tiga hal yang dapat menimbulkan stres pada faktor lingkungan yaitu: Ketidakpastian ekonomi, politik, dan perubahan teknologi, b) Faktor Organisasi. Tidak sedikit faktor didalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu singkat, beban kerja yang berlebihan atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan, c) Faktor Individu. Faktor ini melibatkan antara lain: masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang Adapun pendapat lain dari [18] menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres adalah: 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan, 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja, 5) Balasan jasa yang terlalu rendah, 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri mertua, dan lain-lain.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya [15]. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34).kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kemudian [2] mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu [3] kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu: 1) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asalusul, dll), 2) Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description), 3) Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut [19] harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kerjanya. Adapun ciri ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain: 1) Kepercayaan diri, 2) Rasa tanggung jawab, 3) Rasa cinta terhadap pekerjaan, 4) Pandangan ke depan, 5) Mampu menyelesaikan persoalan, 6) Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah, 7) Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan, 8) Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. 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 [2]. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya [2].

Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas [2]. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian kuantitatif kasual. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek adalah Pegawai kantor perbekel yang berjumlah 32 pegawai. Sedangkan objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) pada kantor perbekel desa sangsit. Populasi Kantor Perbekel di Desa Sangsit berjumlah 32 pegawai terbagi menjadi pegawai kontrak 27 dan pegawai honor 5 didalam penelitian ini menggunakan 32 pegawai sebagai sampel. Adapun Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi hasil dalam penelitian ini adalah terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sangsit. Dengan begitu, selanjutnya akan dilakukan analisis terkait data yang sudah dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Sesuai dengan jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 32 responden dapat diuraikan Sesuai dengan Tabel 5.1, didapati bahwa penyebaran kuesioner sebanyak 32 responden diperoleh bahwa kuesioner yang layak digunakan adalah sebanyak 32 kuesioner, yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 21.0 for windows. Menurut Ghazali (2011) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari kenyataan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikannya dibawah 0,05 (Ghozali, 2012). Sesuai dengan hasil analisis, diperoleh bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memenuhi klasifikasi dan ketentuan yang telah ditetapkan. Sehingga dalam penelitian ini, seluruh variabel dinyatakan lolos uji validitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. 2. Uji Reabilitas, Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan itu konsisten dari waktu untuk mengetahui realibel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2005). Sesuai dengan jumlah yang ditentukan yaitu sejumlah 32 responden, dalam penelitian ini dilakukan pengujian reliabilitas sebagai syarat uji instrument data. Dari hasil perhitungan reliabilitas, memperlihatkan bahwa semua variabel yang diteliti dalam tingkatan alfa yang tinggi yaitu diatas 0,60 sebagai syarat reliabel, sehingga dapat semua variabel penelitian dinyatakan reliabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Dimana pengolahan data menggunakan program SPSS. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda. Terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis regresi berganda dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel

independen dirubah-rubah. Analisis regresi, selain digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, juga dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 01
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.213	1.481	
X1	.307	.151	.225
X2	.899	.135	.739

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *standardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 0,213 + 0,307X_1 + 0,899X_2$. Penjelasan dari hasil regresi linier berganda: 1) Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,307. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,213. Sehingga dapat dijabarkan bahwa nilai kinerja pegawai $0,213 + 0,307 = 0,520$. Sesuai dengan uraian hipotesis Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sangsit. Sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja adalah sebesar 0,899. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel stress kerja maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,213. Sehingga dapat dijabarkan bahwa pelatihan kinerja $0,213 + 0,899 = 1,112$. Sesuai dengan uraian hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stress kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sangsit. Sehingga dapat disimpulkan variabel stress kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji t bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara sampel satu dengan yang lainnya Ghozali (2018), dengan menggunakan ketentuan signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu (parsial) dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Akan tetapi, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diartikan variabel gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sangsit. Berikut adalah hasil pengujian yang diolah menggunakan program SPSS versi 20. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,030 kemudian besarnya dan variabel stress kerja adalah sebesar 6,670 dengan nilai signifikansi $< 0,05$, artinya hipotesis yang menyatakan semakin seluruh variabel gaya kepemimpinan dan stress kerja (diterima). 1) Uji F, uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ maka dapat dijelaskan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tetapi sebaliknya jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel diatas, diperoleh hasil F hitung yaitu sebesar 78.010 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000. Karena signifikansi atau probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05 dan perbandingan antara F hitung sebesar 78.010. Maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel dependen atau kinerja pegawai. Jadi dari hasil pengujian secara simultan atau uji statistik F, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, dapat dilihat pada hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Perbekel Desa Sangsit. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Penelitian yang dilakukan Susanti (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dan telah teruji kebenarannya, gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan memiliki persamaan regresi yang signifikan dan linear, artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis. Setiawan (2017) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2)

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dapat dilihat pada hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Perbekel Desa Sangsit. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Menurut Hanafi et al. (2018) menemukan bahwa ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Akgunduz, 2015) berpendapat bahwa mempekerjakan karyawan dengan harga diri yang tinggi dan memprioritaskan pengurangan beban yang berlebihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rajeshwaran dan Aktharsha (2017) hasil yang ditemukan bahwa stres terkait keluarga, stres terkait bawahan, stres akibat kelelahan dan stres berdasarkan kepribadian ditemukan sebagai prediktor signifikan dari komitmen organisasi dan komitmen berkelanjutan memainkan peran penting dalam kinerja pekerjaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Khuong dan Yen, 2016) menemukan faktor-faktor kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap stres kerja dan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pekerjaan karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan rangkuman yang mencerminkan hasil akhir dari sebuah penelitian. Sesuai dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa jika semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai, 2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil jika semakin baik stress kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka dapat dipaparkan saran sebagai berikut: 1. Untuk pihak Kantor Perbekel Desa Sangsit, hendaknya memperhatikan terkait hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai terkait gaya kepemimpinan dan stress kerja dan sehingga dapat mencapai kinerja pegawai yang maksimal. 2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan jenis yang sama dengan menganalisis ruang lingkup yang lebih luas dan berbeda, sehingga dapat digali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dari kacamata yang berbeda.

6. Ucapan Terimakasih

Dalam penyelesaian laporan ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan, saran dan bantuan dari segenap pihak yang telah memberikan saran yang tidak terlepas dari penyusunan laporan ini. Maka dari itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada : 1) Bapak Dr.A.A.N Oka Suryadinatha Gorda SE.,MM Selaku Ketua Yayasan Ratyani Gorda. 2) Ibu Dr Ni. Nyoman Juli Nuryani SE.,MM Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja. 3) Ibu Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi SE.,MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja. 4) I Putu Agus Adnyana SE.,MM Selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan laporan ini. 5) Bapak dan Ibu Pegawai di lingkungan Kantor Perbekel Desa Sangsit yang telah mengizinkan dan membantu dalam melakukan penelitian di Kantor Perbekel Desa Sangsit. 6) Seluruh Keluarga, Ayah, Ibu, dan Kakak tercinta terimakasih atas kasih sayang maupun semangat dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian ini. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan sumbangan saran dan kritik yang membangun agar penelitian ini dapat lebih baik lagi. Akhir kata penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi kita semua terutama bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja dan bagi Masyarakat pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. Manitu, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Propinsi Sulawesi Tengah. Katalogis," *J. Elektron. Progr. Pascasarj. Univ. Tadulako*, vol. 5(1), pp. 1–10, 2017.
- [2] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat, 2016.
- [3] A. . P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- [4] S. Wahyuni, *Panduan Praktis Biogas*. Jakarta: Penebar Swadaya, 2013.

-
- [5] Nawawi and Martini, *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003.
- [6] Adinata, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ekonimi, Bisnis Entrepreneursh.*, vol. 9(2), pp. 136–157, 2015.
- [7] S. Ali and J. A. Malik, “Consistency Of Prediction Across Generation: Explaining Quality Of Life By Family Functioning And Health-Promoting Behaviors,” *Qual. Life Res.*, vol. 24(9), pp. 2105–2112, 2015.
- [8] R. Akbar, “Analisis Pembelajaran Aktif Dengan Pendidikan Collabarative Learning Pada Mata KUIAH Manajemen Pendidikan Di Stain Kudus,” *J. Qual.*, vol. 1(2), pp. 19–38, 2017.
- [9] E. Yulia and M. D. Mukzam, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ptpn Xi Unit Usaha Pg Semboro),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 51(2), pp. 21–41, 2017.
- [10] Mulyadi and Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Dian Rakyat, 2009.
- [11] H. R. Kumala and T. Agustina, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. Bandung: Widia Cipta, 2018.
- [12] Sudaryono, *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia, 2014.
- [13] C. Y. Erlangga, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia),” *journal.Bsi.Ac.Id*, 2017.
- [14] I. D. Rahayu, M. Al Musadieg, and A. Prasetya, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department Pt Badak Lng Bontang),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 43(2), pp. 1–29, 2017.
- [15] J. L. Gibson, J. . Ivanicevich, and D. J, *Organisasi And Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 1989.
- [16] P. Anoraga, *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- [17] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- [18] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [19] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV Mandar Maju, 2001.