

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA PENGARUHNYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN GUMUKMAS
KABUPATEN JEMBER**

*ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLE AND JOB STRESS INFLUENCE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE OF DISTRICT OFFICE OF GUMUKMAS OF JEMBER REGENCY*

**Winda Trisnawati¹
Nurul Qomariah²
Budi Susanto³**

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pegawai. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 38 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 2,624 dan signifikansi 0,013. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 2,571 dan signifikansi 0,015.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja pegawai

ABSTRACT

The title of this research is "Analysis of Leadership Style and Job Stress Influence on Employee Performance of District Office of Gumukmas of Jember Regency" This research aim to know and analyze leadership style, job stress influence partially to performance of officer in Gumukmas District Office of Jember Regency. The theory used in this research is the theory of leadership style, job stress and employee performance. This type of descriptive quantitative research with explanatory research design. The number of sample researched as many as 38 employees. The data collection technique used questionnair, interview and observation. Analysis tools used in this study is linear regression analysis. The results of this study indicate partially leadership style has a significant effect on employee performance with coefficient value of 2.624 and significance 0,013. Partially job stress has significant effect on employee performance with coef value isien at 2,571 and significance 0,015.

Keywords: leadership style, job stress, and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat.

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Karena sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang terpenting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006).

Mangkunegara, (2005:9) definisi kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya seseai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha

dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan kerja, dan teman sekerja yang juga menurun semangatnya dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungkannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan Thoha (2010:49).Gaya kepemimpinan dianggap cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memephatikan stres kerja. Menurut Mangkunegara (2008:179) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai salah satu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Sedangkan menurut Handoko (2011:200) adalah suatu kondisi

ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kantor kecamatan gumukmas adalah kantor kelurahan atau tempat kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Dalam menjalankan organisasinya kantor kecamatan gumukmas membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat kualitas pelayanan yang kurang juga mencerminkan kinerja karyawan yang rendah, di Kantor Kecamatan Gumukmas masih terdapat karyawan yang kinerjanya masih kurang dan dalam pelaksanaan tugas kurang efektif dan optimal, Kondisi ini dapat ditunjukkan pada salah satu contoh pada program peningkatan sarana dan prasarana pada indikator pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor kecamatan Gumukmas.

Dimana pencapaian pada pembangunan gedung yang ada di kantor kecamatan Gumukmas yang kurang optimal akan berdampak pada kinerja pada pegawai kantor kecamatan Gumukmas. Dampak yang diakibatkan pada pegawai yaitu pada kenyamanan kerja pada gedung kantor kecamatan Gumukmas yang kurang nyaman. Sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat menyebabkan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Gumukmas. Kondisi ini perlu dibenahi agar target yang diharapkan pada program kerja dapat tercapai. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan

memperhatikan aspek gaya kepemimpinan, stres kerja terhadap karyawan.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas,
2. Untuk menguji stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas,

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2010:49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Mas'ud (2004), untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut : 1). Pengajuan tujuan yang akan dicapai , 2). Penekanan atas pentingnya tugas, 3) Penekanan atas pentingnya efisiensi kerja, 4) Menjalin hubungan baik dengan orang tertentu ketika melaksanakan tugas, 5). Pendiskusian tugas dengan fleksibel, 6). Menjalin hubungan yang baik dengan anak buah.

Stres Kerja

Menurut Handoko (2011:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar

dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

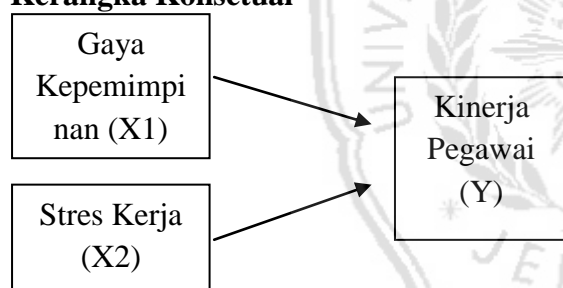
Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins (2006:79) diantaranya adalah: 1). Tuntutan Tugas, 2). Tuntutan Peran, 3). Tuntutan Antar Pribadi, 4). Struktur Organisasi, 5). Kepemimpinan Organisasi Memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Kinerja Karyawan

Handoko(2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Robbins (2006:260) menyatakan ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut: 1). Kualitas, 2). Kuantitas 3). Ketepatan waktu, 4).Efektivitas 5). Kemandirian / komitmen kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik

pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi.

Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Berikut disajikan hasil perhitungan validitas dengan menggunakan *SPSS for windows release 23*.

Tabel 1. Tabel Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Cut Off	Keputusan
X ₁ (Gaya Kepemimpinan)	X _{1.1}	0,595	0,000	< 0,05	Valid
	X _{1.2}	0,554	0,000	< 0,05	Valid
	X _{1.3}	0,763	0,000	< 0,05	Valid
	X _{1.4}	0,579	0,000	< 0,05	Valid
	X _{1.5}	0,596	0,000	< 0,05	Valid
	X _{1.6}	0,763	0,000	< 0,05	Valid
X ₂ (Stres Kerja)	X _{2.1}	0,560	0,000	< 0,05	Valid
	X _{2.2}	0,552	0,000	< 0,05	Valid
	X _{2.3}	0,551	0,000	< 0,05	Valid
	X _{2.4}	0,520	0,001	< 0,05	Valid
	X _{2.5}	0,646	0,000	< 0,05	Valid
Y (Kinerja Pegawai)	Y _{1.1}	0,827	0,000	< 0,05	Valid
	Y _{1.2}	0,830	0,000	< 0,05	Valid
	Y _{1.3}	0,800	0,000	< 0,05	Valid
	Y _{1.4}	0,792	0,000	< 0,05	Valid
	Y _{1.5}	0,862	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh nilai *sig 2-tailed* lebih kecil daripada 0.05, sehingga kuisioner yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>	0,60	Ket.
Gaya Kepemimpinan	0,743	>	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,622	>	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,886	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach alpha (α)* lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi

Variabel	Unstand. Coefficients (β)	t Hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,733	0,920	0,364	
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,545	2,624	0,013	Signifikan
Stres Kerja (X ₂)	0,342	2,571	0,015	Signifikan

R Square = 3,27
 F_{hitung} = 1,690
 Sign. F pada α=5% = 0,000 signifikan

Sumber : Data diolah, 2018

Model regresi berdasarkan hasil analisis diatas, maka diperoleh model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,733 + 0,545X_1 + 0,342X_2 + e$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,733, menunjukkan besarnya kinerja pegawai pada saat variabel gaya kepemimpinan,

stres kerja sama dengan nol. Dalam hal ini kinerja masih tercapai meskipun tanpa kedua variabel tersebut yang disebabkan oleh faktor lain.

2. Variabel gaya kepemimpinan
 Nilai Koefisien Regresi gaya kepemimpinan positif sebesar 0,545 artinya jika gaya kepemimpinan dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0,545 satuan dengan asumsi stres kerjasama dengan konstan (0).
3. Variabel stres kerja
 Nilai Koefisien Regresi stres kerja positif sebesar 0,342 artinya jika stres kerja dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0,342 satuan dengan asumsi gaya kepemimpinan sama dengan konstan (0).

Hipotesis

Uji T

Tabel 4.12 Hasil Uji t masing – masing variabel

Variabel	T _{tabel}	T _{hitung}	Signifikasi
a. Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1,690	2,624	0,013
b. Stres Kerja (X ₂)	1,690	2,571	0,015

Sumber : Data diolah, 2018

Nilai t_{tabel} diperoleh dari df = n-k-1 = 38-3-1= 34 , α = 0,05 maka t_{tabel} = 1,690

Dari tabel diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikasi sebesar 0,013 < 0,05 dan t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 2,624 > 1,690. Sehingga H₀ ditolak atau H_a diterima artinya hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawaikantor kecamatan Gumukmas kabupaten Jember diterima.

2. Variabel Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,571 > 1,690$. Sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima artinya hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawaikantor kecamatan Gumukmas kabupaten Jember diterima.

Uji F

Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Uji F

Dependen t Variabel	Independent Variabel	R Square	F hitung	F tabel	Sig.
Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2)	0,415	12,390	3,27	0,000

Sumber : Data diolah, 2018

Dari uji ANOVA atau F_{test} didapat F_{hitung} sebesar 12,390 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($12,390 > 3,27$) dan karena probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, dan stres kerjaterhadap kinerja pegawai atau Hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawaikantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember. Diterima.

Determinan Koefisien

Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda

R	R square (R^2)	Adjusted R square
0,644	0,415	0,381

Sumber : Data diolah, 2018

Hasil persamaan menunjukkan bagaimana nilai dari kedua variabel independen mempengaruhi besarnya variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 4.12 nilai R square adalah sebesar 0,415 atau 41,5%. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, dan stres kerja mempengaruhi kinerja pegawaikantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember sebesar 41,5% sedangkan sisanya 59,5% dijelaskan oleh variabel – variabel lain selain gaya kepemimpinan dan stres kerja

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,624 > 1,690$. Sehingga H_0 ditolak atau H_a diterima artinya hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawaikantor kecamatan Gumukmas kabupaten Jember diterima. Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa jika pimpinan memberikan dukungan kepada pegawai dan pimpinan tidak mempersulit proses interaksi dalam kantor maupun pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Thoha (2010:49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan Secara empiris, hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Purta (2016), Sari (2016), Finanti (2016) dan Tampi (2014) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Qomariah (2012) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan menunjukkan variabel stres kerja diperoleh taraf nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,571 > 1,690$ dan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H_2) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan tidak adanya kondisi stres kerja pada kantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember, dimana adanya tuntutan tugas tidak memberikan pengaruh yang begitu dirasakan bagi pegawai di kantor kecamatan Gumukmas. Pegawai tidak merasa terbebani dengan tugas-tugas kantor yang harus mereka kerjakan. Begitu juga dengan tuntutan peran bagi pegawai, dimana tuntutan peran tersebut tidak memberikan tekanan akan terhadap pekerjaannya. Selain itu, menyangkut kondisi pribadi pegawai dengan pegawai yang lain. Mereka tidak merasakan adanya tekanan antar pribadi sesama pegawai, sehingga masih melakukan pekerjaan dengan optimal dan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Untuk struktur organisasi yang ada di kantor Kecamatan Gumukmas itu sendiri, juga sudah memberikan kejelasan terkait posisi/jabatan dimana pegawai itu ditempatkan. Apalagi di kantor Kecamatan Gumukmas tidak ada pihak yang memberikan iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan. Berarti hal ini menunjukkan jika tingkat stres kerja yang terjadi di kantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember semakin tinggi stres kerja maka kinerja pegawai akan semakin rendah. Pada dasarnya jika stres kerja dapat ditanggulangi dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena budaya kerja di birokrasi PNS (Pegawai Negeri Sipil)

kaitannya stres kerja cenderung lebih rendah dibandingkan pada perusahaan-perusahaan swasta, misalnya pada perusahaan perbankan yang dimana tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut tinggi dan mengakibatkan stres kerja yang terjadi pada kinerja pegawainya. Handoko (2011:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja pegawai dalam organisasi. Secara empiris penelitian ini didukung oleh penelitian Agung (2017) dan Finanti (2016) yang membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember.
2. Stres kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember.

SARAN

Dengan mengacu pada kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi/ lembaga
 - a. Gaya Kepemimpinan seorang camat sangat berpengaruh terhadap optimalnya kinerja pegawai yang ada di kantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember. Oleh karena itu, peningkatan terhadap faktor gaya kepemimpinan harus terus ditingkatkan agar kantor Kecamatan Gumukmas terus

- berkembang dan lebih maju lagi kedepannya.
- b. Kebijakan pihak kantor Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember yang berhubungan dengan stres kerja harus tetap dikelola dengan baik. Mengingat diberbagai instansi dan perusahaan masih banyak yang kurang memperhatikan stres kerja pegawai sehingga berimbas kepada kinerja pegawai itu sendiri.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Mampu melakukan penelitian tentang stress dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang lebih baik lagi dan mampu menyempurnakan hasil penelitian ini selanjutnya dengan menggunakan variabel lain. Sehingga 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.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Agung, Ayu Amanda. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kanwil V Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen – Volume VI, Nomor 7. Juli 2017. ISSN : 2461-0593
- Finanti, Bahtiar & Arifin. 2016. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Studi Kasus Ruang Rawat Inap RSUD Zalecha Martapura. Jurnal Berkala Kesehatan. Vol 1. No.2, Mei 2016.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS. Edisi Ke-5. Semarang. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta. Cetakan Kedelapan Belas. BPFE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Putra, Musadieg & Mayowan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 40. No 2, November 2016.
- Qomariah, Nurul. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kmitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember. CBAM-FE UNISSULA, Vol.1 No. 1.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati.

- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta. Stie YKPN.
- Sari, Minarsih & Gagah. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kahidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PD.BKK Dempet Kabupaten Demak. *Jurnal of management*. Volume 2. No. 2, Maret 2016.
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi. Jakarta.PT. Raja Grafindo Persada.
- Tampi, Bryan Johanes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*, Vol.3, No.4.

