

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA PADANG

Linda Utami*, Rini Sarianti, Hendri Andi Mesta*****

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

*Email: lindautami03@gmail.com

**Email: rini_sarianti@yahoo.com

***Email: hamsta.mesta@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of leadership, and work stress on employee performance at the Public Works Department of Padang City. This study is causative research. The population of this study is employees at public Department Employment of Padang city was utilized to all 129 people. Meanwhile Slovin formulas were used to taken samples amounted to 98 respondents. The sampling method used proportional stratified random sampling. Path analysis technique were used with SPSS program version 15.0. This study result show that: (1). leadership style influenced significant positive effect on employee performance at public Works Department of Padang city, (2). work stress influenced significant negative effect on employee performance at public Works Department of Padang city, (3). Leadership style influenced significant negative effect on employee stress in public Works Department of Padang city.

Keywords: *leadership style, work stress, performance*

PENDAHULUAN

Sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat dan pengaruh globalisasi, pemerintah diharapkan melaksanakan pemerintahan dengan baik, dengan cara melakukan perubahan yang signifikan. Kinerja instansi pemerintah banyak menjadi sorotan akhir-akhir ini terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Rakyat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang akan dilakukan oleh instansi pemerintah. Walaupun anggaran rutin dan pembangunan yang di keluarkan oleh pemerintah semakin banyak, nampaknya masyarakat belum puas atas kualitas jasa maupun barang yang di berikan oleh instansi pemerintah.

Kedudukan dan peran Pegawai Negri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan undang-undang dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku pada pengabdian, kejujuran, professional, tanggung

jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Dengan demikian maka pegawai negeri sipil harus memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat umum. Menurut Suwatno dan Donni (2011:196), kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan perilaku dan tindakannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan.

Dinas pekerjaan Umum Kota Padang menyusun RENSTRA 2009-2014 sebagai implementasi Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Berdasarkan RENSTRA tersebut telah dirumuskan visi Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang 2009-2014 yaitu: terwujudnya prasarana dan sarana wilayah kawasan pembangunan berhasil guna, tepat guna untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Untuk mencapai tersebut, Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang menetapkan tiga misi: 1) meningkatkan sumber daya manusia, 2) melaksanakan penelitian dan pengembangan serta standarisasi ke PU an, dan 3) melaksanakan pembinaan usaha jasa konstruksi.

Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang mempunyai tugas pokok antara lain: membuat perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pembangunan infrastruktur di Kota Padang, seperti : Pembangunan Jalan, Jembatan, Bendungan / Irigasi, Drainase, Gedung dan Penerangan Jalan Umum. Dalam tahun 2013 Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang telah melaksanakan tugas pokoknya dengan hasil yang dicapai seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel.1 Realisasi Pelaksanaan Kegiatan Fisik
Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang Tahun Anggaran 2013**

Tahun	Rencana Pelaksanaan Kegiatan Fisik	Realisasi kegiatan fisik	Sisa Kegiatan Fisik yang belum dilaksanakan
2012	100%	94,48%	5,52%
2013	100%	96,04%	3,96%

Sumber: Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat kita lihat bahwa, dalam tahun anggaran 2013 Dinas Pekerjaan Umum merencanakan pelaksanaan kegiatan-kegiatan fisik yang telah ditetapkan dan telah tersedia anggarannya di dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) 100%, tetapi realisasinya hanya 96,04% dan sisa kegiatan 3,96% atau dengan kata lain kegiatan fisik yang tidak terlaksana sampai akhir tahun anggaran 2013 sebesar 3,96%. Sedangkan tahun 2012 realisasinya sebesar 94,48% Hal ini disebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai perencana, pelaksana, dan pengawas. Perencanaan *detail* kegiatan yang di targetkan selesai bulan

Februari 2013 baru dapat di selesaikan bulan Mai 2013 keterlambatan selama 3 bulan ini disebabkan karena sangat hati-hati membuat perencanaan *detail*, membuat harga satuan dan takut kalau terjadi kesalahan akan menimbulkan kerugian Negara yang berujung pada sanksi hukum, dan juga keterlambatan ini disebabkan oleh beban kerja dan tekanan kerja.

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yaitu berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut (Suwatno dan Donni, 2011 : 155). Gaya kepemimpinan cenderung diekspresikan dalam 2 gaya yaitu : gaya berorientasi kepada tugas dan gaya berorientasi kepada karyawan. keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Bagaimanapun seorang pemimpin harus dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin dalam mengarahkan anggota organisasi untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Fenomena pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang memperlihatkan bahwa kinerja pegawai dalam organisasi kurang optimal. Kurang optimalnya kinerja pegawai atau organisasi tersebut disebabkan oleh beban kerja, tekanan kerja, kecemasan dan tingkat kehati-hatian yang mana hal tersebut menimbulkan stress kerja. Menurut Rivai dan Ella (2009:1008) bahwa stress sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya, stress juga suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum ditemui permasalahan mengenai stres kerja pegawai. Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut tuntutan organisasi yang lebih besar sehingga mengharuskan pegawai untuk kerja lembur, terjadinya konflik antar sesama pegawai dan pimpinan, terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai seperti terlambat datang ke kantor.

Eksistensi stress kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa stress dapat berpengaruh positif atau negatif pada kinerja pegawai. Bagi banyak orang dengan kuantitas stress rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya lebih baik, dengan meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan dan kemampuan bereaksi. Walaupun stress kerja tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja para pegawai, tetapi disisi lain stress kerja juga dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan. Jadi, baik tingkatan stress yang sedang maupun rendah yang berkepanjangan akhirnya akan mengakibatkan penurunan kinerja.

Dalam menghadapi kondisi di atas maka sangat dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi pada pegawai, menempatkan pegawai dan mengarahkan pegawai sehingga terdapat keseimbangan di dalam menempatkan pegawai pada semua bidang yang ada sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Peran pemimpin adalah menyusun arah organisasi, mengkomunikasikan dengan pegawai, memotivasi para pegawai dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin mencocokkan arah organisasi terhadap perubahan keadaan yang kompetitif. Para pemimpin yang efektif secara individu menetapkan hubungan kepercayaan yang baik dan keyakinan dengan para pegawai.

KAJIAN TEORI

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam upaya untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2004: 309).

Berdasarkan pendapat Wibowo (2012:7), menjelaskan bahwa kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Menurut pendapat Wirawan (2009:166) indikator-indikator dari kinerja antara lain, yaitu: 1) Keterampilan kerja, penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode, teknik, tata cara, peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya. 2) Kualitas pekerjaan, kemampuan pegawai menunjukkan kualitas kinerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. 3) Tanggung jawab, kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas. 4) Prakarsa, kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide atau gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas. 5) Disiplin, kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, sejumlah kehadiran, dan keluar kantor untuk urusan dinas. 6) Kerja sama, kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas. 7) Kuantitas pekerjaan, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Menurut Donelly, Bebson dan Ivancevich dalam Rivai (2004:78) kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan, dorongan atau motivasi, kemampuan, kebutuhan dan sifat, stress kerja, karakteristik pekerjaan, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Menurut Daniel Goleman (2006:64), faktor yang mempengaruhi kinerja ialah gaya kepemimpinan yang merupakan

pemahaman tentang latar belakang kemampuan kecerdasan emosi yang diperlukan setiap gaya kepemimpinan.

Thoah (2012:49) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain“. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Menurut Euis dan Donni (2013: 178) “gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinan“. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya.

Menurut Daniel Goleman (2003:65) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut: 1) Visioner, pemimpin visioner akan mengartikulasikan suatu tujuan yang baginya merupakan tujuan sejati dan selaras dengan nilai bersama orang-orang yang di pimpinnya. 2) Pembimbing, pemimpin tipe ini memungkinkan seorang pemimpin untuk mengembangkan orang lain dan bertindak sebagai penasihat, yaitu menggali tujuan dan nilai-nilai pegawai dan membantu mereka mengembangkan kemampuannya sendiri. 3) Afiliatif, pemimpin tipe ini ingin memajukan harmoni dan mendorong interaksi yang ramah, menumbuhkan relasi pribadi yang mengembangkan jaringan relasi dengan orang-orang yang di pimpinnya. 4) Demokratis, pemimpin seperti ini menciptakan perasaan bahwa mereka sungguh-sungguh ingin mendengarkan pikiran dan kepedulian pegawai dan mereka bersedia mendengarkan. 5) Komunikatif, pemimpin tipe ini selalu mendahulukan komunikasi antara pimpinan dan bawahan agar tidak terjadi kesalah pahaman karena kurang komunikasi.

Menurut Robbins (2008:368) bahwa stres adalah suatu kondisi dinamis yang di dalamnya seorang individu di hadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang di kaitkan dengan apa yang sangat di inginkannya dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Rivai dan Ella (2009:1008) bahwa stress sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya, stress juga suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Luthans (2006: 442) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus pada seseorang. Dan lebih lanjut mereka menjelaskan stres kerja tidak dapat dihindari, namun dapat

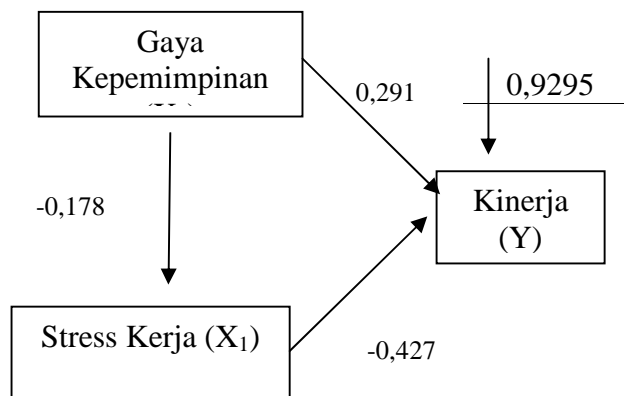
dikurangi dan dikelola. Indikator stres kerja meliputi: 1) Level individual (Tuntutan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan). 2) Level kelompok (Konflik dalam kelompok, kekompakan tim). 3) Level organisasional (Teknologi peralatan dan peraturan organisasi). 4) level ekstraorganisasional (Ekonomi, polusi, panas dan kemacetan jalan raya).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang penulis lakukan termasuk dalam penelitian deskriptif dan kausatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang yang berjumlah sebanyak 129 orang. Sampel diambil dengan metode *Proportional Stratified Random Sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 98 orang Pegawai. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Tahap awal dalam penelitian ini adalah dengan melakukan uji kuesioner untuk menguji validitas dan reabilitas, dari hasil uji coba kuesioner, gaya kepemimpinan ditemukan 3 pertanyaan yang tidak valid, stres kerja ditemukan 2 pertanyaan yang tidak valid dan kinerja ditemukan 4 pertanyaan yang tidak valid. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji t dan signifikan $\alpha=0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menggunakan analisis jalur dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Dari uji normalitas diperoleh hasil bahwa data terdistribusi normal. Kemudian dari uji homogenitas diperoleh hasil bahwa varian data masing-masing variabel homogen. Dari hasil tersebut memenuhi syarat untuk menggunakan analisis jalur.



Gambar 1 : struktur analisis jalur

Uraian hasil pengolahan data diatas dapat diringkas sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y

No	Keterangan	%	%
1	Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja	8,47	
2	Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui stress kerja	3,09	
	Pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui stress kerja		11,56
3	Pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja	18,23	
	Total pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja	39,79	39,79
	Pengaruh variabel lain-lain	60,21	60,21
	Total	100	100

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dimana berdasarkan uji thitung = 2.311 pada sig 0.023 < 0.05 berarti secara langsung variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan yang terlaksana dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja sebesar 8,47%. Sedangkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja sebesar 3,09%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Menurut Daniel Goleman (2006:64), faktor yang mempengaruhi kinerja ialah gaya kepemimpinan yang merupakan pemahaman tentang latar belakang kemampuan kecerdasan emosi yang diperlukan setiap gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana pegawai menerka suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak, pegawai harus menerima itu, disuatu sisi gaya kepemimpinan dapat menyebabkan peningkatan disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya pada individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang.

Hasil deskripsi penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata dalam variabel stress kerja sebesar 3.86 atau tingkat capaian responden 77.26% yang berada pada kriteria cukup, artinya pegawai cukup stress dalam melaksanakan pekerjaan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang, karena dihadapi berbagai tantangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana berdasarkan uji thitung = -2.430 pada sig $0.017 < 0.05$ berarti secara langsung variabel stress kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti jika stress kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan menurun, karena pegawai merasa kelelahan dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 18,23%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Donnelly, Bebson dan Ivancevich dalam Rivai (2009:78) kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan, dorongan atau motivasi, kemampuan, kebutuhan dan sifat, stress kerja, karakteristik pekerjaan, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Menurut Gibson et al (1996) dalam Nita (2011:5) menyatakan bahwa stress dapat sangat membantu atau fungsional, serta mempunyai dampak positif terhadap kinerja, tetapi dapat juga berperan salah atau bersifat disfungsional dan berdampak negatif terhadap organisasi secara keseluruhan. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stress yang dirasakan oleh pegawai.

Tingkat stress yang rendah sampai sedang dapat bersifat fungsional atau mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena dapat meningkatkan daya dorong atau semangat, merupakan rangsangan untuk bekerja keras, serta menambah motivasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja. Manajemen tidak perlu mengambil tindakan untuk mengurangi dan bahkan menghilangkan jenis stress ini. Pada sisi lain, tingkat stress tinggi atau rendah tetapi berkepanjangan dapat berdampak negatif, merusak dan secara potensial berbahaya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang.

Hasil deskripsi penelitian menunjukkan bahwa rata-rata skor gaya kepemimpinan sebesar 3.72 atau tingkat capaian responden 74.48%, yang berada pada kriteria cukup, artinya pemimpin telah melaksanakan gaya kepemimpinan yang cukup baik.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif gaya kepemimpinan terhadap stress kerja pegawai. Dimana berdasarkan uji thitung = -2.517 pada sig $0.013 < 0.05$ berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel stress kerja. Hal ini berarti jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai

dengan situasi dan kondisi maka stress kerja pegawai akan menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap stress kerja sebesar 2,11%.

Hal ini sesuai pendapat Robbin (2006:803) mengatakan bahwa banyak faktor yang dapat menimbulkan stres diantaranya tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, tingkat hidup organisasi. Kepemimpinan organisasi, gaya kepemimpinann yang tidak sesuai dengan kondisi organisasi dapat menyebabkan pegawai mengalami stres. Karena pemimpin akan menciptakan budaya yang dicirikan dengan ketagangan, rasa takut dan kecemasan bagi pegawainya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang dimana semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang, artinya semakin rendah stres kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara :

1. Untuk variabel gaya kepemimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang, agar menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yaitu memberikan semangat kepada pegawai, melibatkan pegawai dalam mengambil kebijakan, memberikan penghargaan secara objektif, \meminta pendapat pegawai dalam membuat keputusan dan memberikan kebebasan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik
2. Untuk variabel stres kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang dengan cara pengembangan program-program yang dapat membantu pegawai mengatasi masalahnya, perhatian terhadap sistem imbalan kerja yang memadai dan organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh faktor individu, kelompok dan organisasi melalui kegiatan yang memotivasi seperti ESQ, rekreasi, out bond, waktu relaksasi, pembagian beban jam kerja, saluran komunikasi seperti forum

diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja pegawai yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Donni dan Euis. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung, Alfabeta

Goleman, Daniel, 2006. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi

Nita Eri Ananta. 2011. Analisis Pengaruh Gejala Stres Kerja terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan Asuransi Bumiputra di Kota Malang. *Jurnal*

Rivai, Vertikal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. 2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan, dari teori praktik*. Jakarta : Rajawali pers.

Robbin, Stephen P dan Judge Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2012, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.