

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DINAS KESEHATAN KABUPATEN JEMBER)

Riski Nurrachman Diansyah

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
riskinur.st@gmail.com

Abstract : *This study aims to identify and analyze the influence of leadership style and job stress on employee performance Jember District Health Office as well as the differences in the performance of employees to staff a male or female and the difference in employee performance against employees with civil servant status or Honorary. This study was designed with the explanatory survey method. The number of samples in this study a total of 100 employees in Jember District Health Office. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. Leadership Styles analysis showed a significant effect on employee performance Jember District Health Office. Job Stress significant effect on employee performance Jember District Health Office. Leadership Style and Job Stress significant effect on employee performance Jember District Health Office. There are differences in performance of civil servants employees higher than the performance of employees Honorary Jember District Health Office. There are differences in performance female employees is higher than the performance of employees male - male Jember District Health Office.*

Keywords: *Leadership Style, Job Stress, Performance, HR*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember serta adanya perbedaan kinerja pegawai terhadap pegawai laki-laki atau perempuan dan perbedaan kinerja pegawai terhadap pegawai dengan status PNS atau Honorer. Penelitian ini didesain dengan metode survei eksplanatori. Jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 100 orang pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Ada perbedaan Kinerja pegawai PNS lebih tinggi dari kinerja pegawai Honorer Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Ada perbedaan Kinerja pegawai perempuan lebih tinggi dari kinerja pegawai laki – laki Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja, SDM

Pendahuluan

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, kodrat hidup manusia selalu cenderung hidup berorganisasi. Hal ini akan nampak pada kehidupan sehari – hari di dalam kehidupan organisasi kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja. Di dalam dunia kerja manusia

dituntut untuk dapat berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

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

Adapun organisasi pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan dan memperhatikan gaya kepemimpinan dan stres kerja meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Dinas Kesehatan Kabupaten Jember mempunyai tugas pokok antara lain mengupayakan tercapainya kondisi kesehatan yang optimal di Kabupaten Jember dengan cara menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan, memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau, meningkatkan kesehatan keluarga, mencegah dan memberantas penyakit, meningkatkan kesehatan lingkungan, serta mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat.

Sementara itu, penilaian kinerja PNS harus dinilai dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Sistem penilaian dan sistem evaluasi harus rutin dilakukan oleh pemimpin. Dengan kata lain penilaian kinerja PNS tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Adanya ketergantungan organisasi (instansi) akan sumber daya manusia dapat dilihat dalam bentuk keaktifan pegawai dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan inilah yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja PNS, sedangkan stres kerja juga merupakan faktor pendukung yang turut mempengaruhi kinerja PNS. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja PNS dalam suatu instansi ini merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi pada

kondisi yang tidak baik. Stres kerja yang secara terus – menerus dialami PNS dapat menyebabkan menurunnya kinerja PNS. Dengan kata lain proses penilaian kinerja PNS tidak bisa dilepaskan dari stres kerja pegawai itu sendiri dan juga merupakan tanggung jawab pemimpin instansi tersebut.

Tujuan dalam penelitian ini, (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember; (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember; (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember; (4) Mengetahui dan menganalisis adanya perbedaan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember antara pegawai PNS dengan pegawai Honorer; (5) Mengetahui dan menganalisis adanya perbedaan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember antara pegawai laki – laki dengan pegawai perempuan.

Metodologi

Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah metode survey, termasuk dalam kategori penelitian asosiatif, yaitu metode yang bersifat menghubungkan antara dua variabel atau lebih, sedangkan variabel – variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja pegawai. Hal ini berhubungan dengan pendapat (Kerlinger, 1993: 532), mengemukakan bahwa, penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dimasukkan adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut meliputi distribusi, hubungan-hubungan antara variabel dan sosiologis maupun psikologis. Dimana informasi primer tentang data yang berhubungan dengan variabel penelitian dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah analisis regresi.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember dikarenakan belum adanya penelitian mengenai hubungan variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan kajian tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin dan status kepegawaian. Berikut disajikan hasil penelitian dari identifikasi karakteristik responden.

A. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah distribusi jenis kelamin 100 responden yang diteliti.

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

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

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2016

Tabel 1 Menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang atau 44% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 56 orang atau 56%.

B. Status Kepegawaian Responden

Berikut adalah distribusi status kepegawaian 100 responden yang diteliti.

Tabel 2 Status Kepegawaian Responden

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

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, responden dengan status kepegawaian PNS sebanyak 57 orang atau 57% sedangkan responden dengan status kepegawaian Honorar sebanyak 43 orang atau 43%.

Deskripsi Variabel Penelitian

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

A. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

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

B. Variabel Stres Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Stres Kerja (X2) dengan 5 soal dapat diketahui bahwa dari 5 soal yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih tidak pernah ada 53 kali atau 10,6%. Jawaban jarang ada 37 kali atau 7,4%, jawaban kadang-kadang ada 114 kali atau 22,8% jawaban sering ada 139 kali atau 27,8% dan jawaban selalu ada 157 kali atau 31,4%. Sehingga responden cenderung menjawab selalu untuk variabel Stres Kerja (X2).

C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan 5 soal dapat diketahui bahwa dari 5 soal yang diberikan kepada responden, jawaban yang terpilih tidak pernah ada 0 kali atau 0,0%. Jawaban jarang ada 5 kali atau 1,0%, jawaban kadang-kadang ada 40 kali atau 8,0% jawaban sering ada 153 kali atau 30,6% dan jawaban selalu ada 302 kali atau 60,4%. Sehingga responden cenderung menjawab selalu untuk variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai r tabel diperoleh dari menghitung nilai $df = N - 2$. Maka diperoleh r tabel dengan melihat $df = 100 - 2 = 98$ yaitu 0,170. Sehingga data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid hal ini terbukti bahwasanya dari setiap indikator dimana r hitung $>$ r tabel. Tetapi pada soal no 4 variabel Stres Kerja (X2) tidak valid. Hal ini terbukti bahwasanya r hitung $<$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwasanya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2) dan variabel kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai koefisien alpha cronbach's diatas 0,6 sehingga terbukti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

A. Normalitas

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

B. Multikolinieritas

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

C. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pengujian Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode grafik scatter plot. Dari grafik Scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak.

D. Autokorelasi

Dengan perhitungan SPSS didapatkan nilai durbin watson 1,939. Karena nilai durbin watson berada diantara -2 dan 2 yaitu $-2 < 1,939 < 2$ sehingga terbukti tidak terjadi autokorelasi. Berdasarkan pengujian asumsi klasik di atas dapat diketahui bahwa seluruh asumsi terpenuhi, sehingga persamaan regresi layak digunakan untuk memperediksi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat (Y), maka dapat dihitung dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Rumus regresi yang digunakan adalah:

$$Y = 19,072 - 0,046X_1 + 0,236X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

A. Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini disertakan pengujian serentak (uji F) untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil dari uji ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

B. Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini juga dicantumkan uji parsial (uji t) untuk mengetahui apakah variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan uji ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan secara parsial variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Beda Rata-Rata Jenis Kelamin pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

A. Deskripsi Nilai Rata-rata

Jumlah data untuk pegawai laki-laki adalah 44 orang, sedangkan untuk pegawai perempuan adalah 56 orang. Nilai rata-rata kinerja pegawai laki-laki adalah 21,95 sedangkan nilai rata-rata kinerja pegawai perempuan adalah 22,96. Ada sedikit perbedaan nilai rata-rata kinerja antara pegawai laki-laki dan perempuan, untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan, perlu dilakukan uji statistic lebih lanjut.

B. Pengujian Normalitas

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

C. Pengujian Homogenitas Varian

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

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

D. Pengujian Rata-rata (t test)

Karena nilai signifikansi $0,385 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai dengan status PNS tidak berbeda secara signifikan dengan

nilai rata-rata kinerja pegawai dengan status Honorer. Dari rata-rata kinerja pegawai dengan status PNS sedikit lebih tinggi dari kinerja pegawai dengan status Honorer.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

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

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

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

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

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

tugas. Hal tersebut akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

Berdasarkan nilai hasil olah data primer yang dianalisa menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember (Hipotesis 2 Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember terbukti).

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

Perbedaan Kinerja pegawai berdasarkan Status Kepegawaian

Selain mencari mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai, pada penelitian ini juga memiliki tujuan untuk mengetahui adanya perbedaan kinerja pegawai berdasarkan status kepegawaian.

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

Status PNS adalah seorang pegawai yang diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil yang merupakan warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, yang diangkat oleh pejabat tertentu dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri. Sedangkan seorang pegawai Honorer adalah pegawai yang tidak diangkat sebagai pegawai tetap atau setiap bulannya menerima honorarium (bukan gaji). Pegawai dengan status PNS memperoleh remunerasi. Remunerasi adalah total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah

dikerjakannya yang biasanya berbentuk upah atau gaji. Mengenai Remunerasi ini, Dessler, berpendapat bahwa remunerasi atau kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai, dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. Ada tiga komponen remunerasi/kompensasi pegawai yaitu :

1. *Direct financial payment* seperti gaji, upah, insentif komisi dan bonus.
2. *Indirect financial payment* seperti, asuransi, tamasya dsb.
3. *Non financial reward* seperti, promosi, beasiswa dsb.

Dengan demikian, remunerasi sebenarnya berbicara soal imbalan yang diberikan kepada seseorang (aparatur pemerintah) berkaitan dengan kompetensi yang dimilikinya dan kinerja (performance) yang dihasilkannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Baik terhadap kompetensi yang dimiliki maupun kinerja yang dihasilkan sama-sama dihargai dengan imbalan.

Reformasi birokrasi yang berkesinambungan dapat menjadikan PNS yang profesional dan bermoral, sistem manajemen yang bersifat dan berorientasi pada kinerja akan meningkatkan kinerja pegawai PNS dikarenakan kesejahteraan pegawai PNS meningkat dan pegawai PNS sekaligus memperbaiki kinerja. Namun demikian kebijakan atau peraturan ini berikutnya diharapkan dibuat pemerintah kepada pegawai Honorer sehingga seorang pegawai yang profesional harus mempunyai kinerja yang baik untuk memajukan organisasinya baik pegawai dengan status PNS atau pegawai Honorer.

Perbedaan Kinerja pegawai berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai

Selain mencari mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai, pada penelitian ini juga memiliki tujuan untuk mengetahui adanya perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin pegawai.

Berdasarkan nilai hasil olah data primer yang dianalisa menunjukkan adanya perbedaan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai laki-laki berbeda secara signifikan dengan nilai rata-rata kinerja pegawai perempuan. Dari rata-ratanya kinerja pegawai perempuan lebih tinggi dari kinerja pegawai laki-laki. Seorang pegawai yang profesional harus mempunyai kinerja yang baik untuk memajukan organisasinya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian penelitian dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember; (2) Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember; (3) Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember; (4) Ada perbedaan Kinerja pegawai antara pegawai PNS dengan pegawai Honorer secara signifikan dengan nilai rata-rata skor kinerja pegawai Honorer. Dari rata-ratanya skor kinerja pegawai PNS sedikit lebih tinggi dari skor kinerja pegawai Honorer; dan (5) Kinerja pegawai laki-laki berbeda secara signifikan dengan nilai rata-rata skor kinerja pegawai perempuan. Dari rata-ratanya skor kinerja pegawai perempuan lebih tinggi dari skor kinerja pegawai laki-laki.

Saran

Sehubungan dengan hasil analisis dan kesimpulan yang telah disebutkan diatas, maka disarankan: (1) Penanganan kelebihan beban kerja sebagai salah satu bagian dari stres kerja yang dapat menurunkan kinerja pegawai, seharusnya terencana dan terintegrasi dengan bagian Sumber Daya Manusia sehingga bisa menetapkan standar jumlah pegawai dengan kebutuhan Dinas Kesehatan Kabupaten Jember; (2) Penanganan stres kerja menggunakan pemberian penghargaan kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember perlu perhatian khusus oleh pihak manajemen Dinas Kesehatan Kabupaten Jember sehingga kinerja pegawai dapat terjaga dan mampu memenuhi target serapan anggaran Dinas Kesehatan Kabupaten Jember; dan (3) Gaya kepemimpinan direktif yaitu, bahwa gaya kepemimpinan dimana pemimpin bersedia memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengetahui apa yang diharapkan untuk dilakukannya cenderung sangat disukai.

Daftar Referensi

- Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.Arikunto.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997. *Organizations* (Terjemahan), Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2006. *Analisa Data Penelitian dengan Menggunakan Program SPSS Lanjutan*. Semarang, BPUNDIP.

- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*. 7th Edition. Singapore: Mc Graw-Hill. Co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mustikaningsih, Yunita Sari dan Handayani, Rini. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Media Ekonomi*. Vol. 29 No. 1 Januari 2014.
- Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 3 September 2013, Hal. 739-759.
- Posuma, Christilia O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 646-656.
- Menpan Republik Indonesia, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.63/Kep/M.Pan/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo, Persada.
- Robbins Stephen P. 2006. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Sholeha, Euis. dan Suzy. 1996. Kepemimpinan Yang Efektif, Tinjauan dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal GemaStikubank*. Hal: 45-56.
- Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., dan Gilbert, D.R. 2005. *Management*. Edisi ke-13. New Jersey : Prentice Hall
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Edisi pertama, Cetakan pertama, Yogyakarta; Graha Ilmu
- Suprayitno, Agus. dan Ida Ayu Brahmasari. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 10. No 2. Hal: 124-135.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.