

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar

Nurannisa¹, Syarifuddin Sulaiman², Zalkha Soraya³

¹²³Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : nisa150923@gmail.com, Syarif_iman@unismuh.ac.id, zalkha.soraya@unismuh.ac.id

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Korespondensi penulis: nisa150923@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of leadership style and work stress on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Makassar City. This is a quantitative research study. The sample consists of all 54 employees at the Population and Civil Registration Office, selected using a saturated sampling technique. The type of data used is quantitative data obtained from questionnaires distributed based on the research problem. Data collection techniques include observation, documentation, and questionnaire distribution.. Based on statistical analysis using SPSS version 26, the results showed that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of $2.515 > 2,008$ and a significance value of $0.015 < 0.05$. Work stress also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value of $2.422 > 2,008$ and a significance value of $0.019 < 0.05$. Therefore, leadership style and work stress should be continuously improved and effectively managed, as both have a significant impact on enhancing employee performance.*

Keywords: Leadership Style; Work Stress; Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar sebanyak 54 orang yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar $2,515 > 2,008$ dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Stres kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar $2,422 > 2,008$ dan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Gaya kepemimpinan dan stres kerja yang diterapkan perlu terus dikembangkan dan dikelola dengan baik, karena keduanya berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Stres Kerja; Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Received May 01, 2025; Revised July 28, 2025; Accepted November, 2025

*Nurannisa, nisa150923@gmail.com

Sumber daya manusia adalah aset penting bagi organisasi, dan mereka memiliki kemampuan untuk merencanakan dan berpartisipasi secara aktif dalam berbagai inisiatif organisasi. Semua orang yang bekerja sebagai sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, kedudukan, dan latar belakang pendidikan yang berbeda, yang menentukan bagaimana mereka dapat membawa cara berpikir mereka ke dalam lingkungan organisasi tertentu. (Jesi dan Sentoso 2023). Selain itu, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen strategi dalam semua kegiatan organisasi, yang saling berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM mengatur dan mengurus berdasarkan visi dan misi perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia telah menjadi bagian dari ilmu manajemen (*Management science*), yang mengacu pada fungsi manajemen dalam menjalankan proses perencanaan, pengorganisasian, staf, memimpin, dan mengendalikan. (Fadila S et al. 2024)

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Makassar merupakan lembaga pemerintah daerah yang berperan penting dalam pengelolaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Tugas Disdukcapil meliputi penerbitan dokumen-dokumen kependudukan seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, Akta Pernikahan, dan Akta Kematian. Pelaksanaan tugas ini didasarkan pada beberapa peraturan perundang-undangan, di antaranya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, yang mengatur penyelenggaraan administrasi kependudukan di Indonesia. Selain itu, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas UU No. 23 Tahun 2006 memperkuat implementasi kebijakan, termasuk penggunaan KTP Elektronik (e-KTP) untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi layanan. sangat bergantung pada kinerja pegawainya . Dalam konteks ini , gaya kepemimpinan dan stres kerja merupakan dua elemen penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada pegawai , sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal dan mencapai target yang ditetapkan. Namun, dalam praktiknya, tidak semua gaya kepemimpinan dapat diterapkan dengan baik. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menimbulkan masalah komunikasi, menghambat kreativitas, dan menurunkan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka. Gaya kepemimpinan dalam

memimpin suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya Indriyani et al., (2021).

Selain kepemimpinan, stres kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, ke tidak jelasan peran, beban kerja yang tinggi, atau tekanan dari lingkungan kerja. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan motivasi dan konsentrasi pegawai, meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan, dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Pada tingkat yang lebih parah, stres kerja juga dapat menyebabkan ketidak hadiran atau pergantian pegawai , yang akan memengaruhi stabilitas organisasi. Stres kerja merupakan situasi eksternal yang mengakibatkan perubahan fisik, psikologis, dan perilaku pada individu yang terlibat dalam organisasi Waruwu dalam (Hasibuan dan Junaidi 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. (Adnyana dan Putra 2022), dalam penelitiannya di sektor pemerintahan, menemukan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sementara stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan performa kerja.

Berdasarkan Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Disdukcapil makassar masih kurang optimal, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan tingginya tingkat stres kerja pegawai. Dimana Dalam beberapa wawancara awal dan kondisi pegawai, Kurangnya kepedulian dari pimpinan ini menyebabkan pegawai merasa kurang didukung, yang berakhir pada menurunnya motivasi dan produktivitas. Akibat dari semua ini adalah berkurangnya waktu dalam menyelesaikan tugas, yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Selain itu, ditemukan bahwa volume pekerjaan yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat di Disdukcapil makassar menjadi faktor utama yang menyebabkan stres kerja di kalangan pegawai. Kondisi ini semakin menonjol saat terjadi peningkatan jumlah masyarakat yang membutuhkan layanan, seperti saat pembaruan data kependudukan. Pegawai yang berada dalam kondisi stres sering kali menunjukkan tanda-tanda penurunan semangat kerja, seperti keterlambatan dalam pelayanan, kurangnya fokus, dan meningkatnya tingkat absensi. Tingginya juga beban kerja ini sering kali mengakibatkan

terjadinya kesalahan dalam pencetakan atau pengisian berkas, yang kemudian harus diperbaiki dan meningkatkan tekanan pada pegawai. Akumulasi dari stres kerja yang tinggi dan dukungan kepemimpinan yang minim mengakibatkan penurunan produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Observasi awal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meneliti lebih lanjut mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dapat membantu mengelola stres kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini penting untuk menjamin bahwa kualitas pelayanan kepada masyarakat tetap terjaga di tengah tantangan kerja yang ada.

Dari uraian pernyataan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan sipil Kota Makassar

KAJIAN TEORITIS

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia, atau MSDM, mengacu pada kesadaran bahwa tenaga kerja organisasi adalah sumber daya manusia yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk melakukan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan masyarakat, organisasi, dan individu. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu tentang bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien sehingga dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. (Gopay, 2021). Manajemen sumber daya manusia, atau MSDM, adalah bidang yang menyelidiki bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh setiap orang sehingga mereka dapat mencapai suatu tujuan. Sastrohadiwiryo dalam (Purwatiningsih, 2023).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan strategi yang digunakan oleh pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mempengaruhi hubungan antara pemimpin dan anggota tim, serta berdampak langsung pada tingkat kepuasan, semangat

kerja, dan produktivitas karyawan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu menciptakan hubungan yang baik dengan anggotanya dalam berbagai cara, seperti mendorong kerja sama, mengarahkan, dan mendorong semangat. Hal ini akan menciptakan motivasi positif yang akan mendorong niat dan usaha maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dengan dukungan dari fasilitas organisasi. Pemimpin adalah elemen manajemen yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan sikap, perilaku, dan kelompok. Pemimpin memutuskan gaya mana yang akan digunakan. Pola hubungan atasan-bawahan mempengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan. (Magfirahtun Tristiawati Rusli, Zalkha Soraya, and Irwan Abdullah 2024)

Menurut Souisa et al., (2023) gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku yang diterapkan oleh seseorang ketika berusaha mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan yang diinginkan. Dalam organisasi, penting untuk memiliki gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, diharapkan produktivitas yang tinggi dapat tercapai. Pemimpin yang mampu mengoptimalkan gaya kepemimpinannya dalam mempengaruhi pengikut, terutama dalam psiko-sosial, akan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bagi seluruh anggota tim.

Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi fisik seseorang. Jika stres tidak ditangani dengan baik, maka dapat menyebabkan seseorang kesulitan dalam berinteraksi secara positif (Makkira et al. 2022) . Mangkunegara dalam (Iskamto, 2021) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat dilihat dari gejala-gejalanya, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan gelisah, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak dapat rileks, mudah cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami oleh seseorang yang bekerja di tempat kerjanya. Pekerja berisiko mengalami gangguan kesehatan dan gangguan berpikir jika beban kerja mereka terlalu tinggi. Satu-satunya kerugian bagi perusahaan adalah pekerja yang dipecat karena terlalu banyak stres. (F Polakitang, Koleangan, and Ogi 2019) .

Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa stres kerja adalah salah satu perilaku yang di alami oleh pegawai atau individu akibat dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pegawai yang berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja.

Konsep stres kerja

Konsep stres kerja mengacu pada tekanan yang dialami seseorang dalam lingkungan kerja, baik fisik maupun mental, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai. Salah satu penyebabnya adalah beban kerja yang berlebihan dan konflik dalam lingkungan kerja. Menurut Hasibuan dalam (Bhastary, 2020) faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja pada pegawai adalah:

1. Terlalu banyak tugas yang sulit dan berat dapat menjadi sumber stres bagi karyawan jika tidak sejalan dengan kemampuan fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia bagi mereka.
2. Tekanan dan sikap tidak adil dari pimpinan dapat menyebabkan konflik antara pimpinan dan bawahan, terutama jika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan bidang karyawan atau harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.
3. Keterbatasan waktu dan peralatan dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, karena peralatan yang tidak memadai tidak sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki karyawan.
4. Konflik personal antara karyawan dan pimpinan bisa terjadi dalam dua bentuk: konflik peran intersender (tuntutan bertentangan dari berbagai pihak) dan konflik peran intrasender (kesulitan memprioritaskan tugas karena peran ganda).
5. Kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan dan stres kerja bagi karyawan.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan sebagai hasil kerja atau pencapaian yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu. Kinerja ini mencakup hasil, perilaku, dan proses kerja yang memberikan dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja bersifat individual karena mencerminkan

kemampuan dan upaya setiap karyawan, dan kinerja yang baik akan berdampak positif bagi individu tersebut serta lingkungan kerjanya.

Menurut (Tarmizi dan Anggiani 2022), Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh seorang karyawan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu, yang memberikan kontribusi positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Hidayat et al. 2022) kinerja pegawai didefinisikan sebagai nilai atau hasil yang diperoleh atau dicapai oleh seorang karyawan sebagai hasil dari perilaku atau pekerjaan yang dilakukannya selama periode waktu tertentu. Herman Aguinis dalam (Marliana, 2024) kinerja didefinisikan sebagai suatu hal tentang perilaku atau sikap yang telah dilakukan oleh pegawai serta tidak hanya mengenai apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut. Kinerja merupakan cerminan dari prestasi seseorang, yang terbentuk melalui pola perilaku dan aktivitas kerja yang telah dilakukan Sofyan dalam (Putri, 2024).

Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja karyawan. Menurut Sudiartini, dalam (Anggraini, 2024) kinerja pegawai merujuk pada upaya yang diberikan oleh para pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan, yang kemudian berdampak positif pada diri individu tersebut dan juga lingkungan kerjanya. Kinerja dapat disamakan dengan "performa", yang mengacu pada hasil kerja individu atau kelompok dalam lingkup manajemen organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks ini, diharapkan hasil kerja yang dihasilkan bisa diperlihatkan dengan bukti yang jelas dan bisa diukur secara objektif.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja Pegawai Menurut Robbins dalam (Marliana, 2024) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu :

1. Kualitas, mengacu pada standar atau tingkat keunggulan dari produk, layanan, atau hasil kerja.
2. Kuantitas, jumlah dari suatu hal, seperti produksi, penjualan, atau output dalam konteks tertentu.

3. Ketepatan Waktu, merujuk pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas, proyek, atau kewajiban dalam batas waktu yang telah ditentukan atau diharapkan.
4. Efektivitas, mengukur sejauh mana suatu tindakan, kegiatan, atau proses mencapai tujuan yang ditetapkan.
5. Kemandirian, mengacu pada kemampuan seseorang atau suatu sistem untuk berfungsi atau beroperasi secara mandiri tanpa terlalu banyak bantuan atau pengawasan eksternal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena terdapat variabel-variabel yang mempengaruhi yaitu variabel bebas Gaya kepemimpinan (XI), Stres kerja (X2) dan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y).

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian berada Jl. Teduh Bersinar, Gn. Sari, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan., dengan perencanaan waktu penelitian ini kurang lebih 3 (tiga) bulan, di mulai 14 Januari 2025 sampai 14 Maret 2025.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang memiliki ciri-ciri identik atau hubungan bermakna dengan isu penelitian, yang dipahami secara mendalam untuk memastikan representasi akurat dalam hasil penelitian Susanto, (2024). Penelitian ini mencakup seluruh pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Yang Berjumlah 54 Orang.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang berarti jumlah sampel sama dengan populasi. Penelitian ini mengambil sampel dari 54 orang.

Uji Instrumen

Data pada penelitian ini dikatakan valid apabila nilai korelasi $> 0,2681$ atau nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ yang mana nilai $df = N$ dimana nilai N pada penelitian ini $N = 54$. Jadi nilai r_{tabel} pada penelitian ini untuk $df = 0,2681$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid. hasil menunjukkan bahwa semua item pada variable Gaya Kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,2681, sehingga dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen

yang digunakan dapat memberikan data yang akurat dan relevan untuk mendukung tujuan penelitian.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan alat ukur tersebut. Artinya data dikatakan realibel adalah data yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda. Untuk pengujian ini peneliti membatasi nilai sebesar 0,60. Jika nilai pada realibilitas kurang dari 0,60 maka hasil tersebut dikatakan tidak realibel. Penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum yang telah ditetapkan, yaitu 0,60. Variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai sebesar 0,739, variabel Stres Kerja sebesar 0,799, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,877. Dengan demikian, seluruh instrumen kuesioner dinyatakan reliabel, yang berarti setiap item dalam instrumen tersebut konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengukuran pengaruh ini melibatkan lebih dari satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Untuk menghitung regresi linier berganda maka digunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi variabel bebas

a = Konstanta e = Residual atau Error

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Stres Kerja

Berdasarkan hasil regresi linier berganda yang diperoleh, bentuk umum persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 29,148 + 0,266X_1 + 0,281X_2 + 3.162$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi variabel bebas

a = Konstanta

e = Residual atau Error

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Stres Kerja

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta sebesar 29,148 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai secara konstan adalah sebesar 29,148.
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,266 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,266 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0,281 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,281 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji T

Uji t akan digunakan untuk menguji hasil regresi dengan derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$); variabel dikatakan berpengaruh ketika nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t untuk persamaan regresi adalah sebagai berikut

a) Gaya Kepemimpinan (X_1)

Diketahui variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,515, sedangkan t tabel sebesar 2,008 serta nilai sig sebesar 0,015. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,515 > 2,008$) dan nilai sig sebesar $0,015 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b) Stres Kerja (X_2)

Diketahui variabel Stres Kerja (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,422, sedangkan t tabel sebesar 2,008 serta nilai sig sebesar 0,019. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,422 > 2,008$) dan nilai sig sebesar $0,019 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Pegawai. Uji t akan digunakan untuk menguji hasil regresi dengan derajat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$); variabel dikatakan berpengaruh ketika nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar” adalah sebagai berikut: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,515, sedangkan t tabel sebesar 2,008. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,515 > 2,008$) dan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta kontrol terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Adnyana & Putra, 2022), (Maharani et al., 2024), dan (Sri Indira Hartawati, 2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stres kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,422, sedangkan t tabel sebesar 1,675. Hal ini menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,422 > 2,008$) dan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, stres kerja yang berada dalam tingkat wajar (eustress) dapat memacu Pegawai untuk bekerja lebih fokus dan meningkatkan performa. Namun, jika tidak dikendalikan, stres dapat berubah menjadi distress yang berbahaya. Dalam konteks penelitian ini, stres kerja yang masih dalam kategori fungsional justru berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Khairani et al., 2024), (Itniwardani & Afriyeni, 2023), serta (Putra & Dewirahmadanirwat, 2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya

kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.
2. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, dalam batas tertentu, tekanan kerja yang dirasakan pegawai justru bisa memacu mereka untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk pimpinan Disdukcapil Kota Makassar, diharapkan mampu mempertahankan dan terus meningkatkan gaya kepemimpinan yang mendukung produktivitas kerja, seperti memberikan motivasi, komunikasi yang baik, dan arahan yang jelas kepada seluruh pegawai. Untuk pegawai, penting untuk mampu mengelola stres kerja dengan baik. Stres yang muncul dalam pekerjaan memang tidak bisa dihindari, namun jika dikelola secara positif, justru bisa menjadi dorongan untuk bekerja lebih maksimal. Untuk pihak instansi, disarankan agar rutin mengadakan pelatihan atau pembinaan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan manajemen stres agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan mendukung peningkatan kinerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja agar hasil penelitian bisa lebih komprehensif dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan di instansi pemerintah.

DAFTAR REFERENSI

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 196.
- Adnyana, I Putu Agus, and Made Yogi Ari Putra. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perbekel Desa Sangsit." *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi* 2 (2): 25–34. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v2i2.180>.
- Alatinge, Dyilan, Tellma M. Tiwa, and Naharia Melkian. 2024. "Analisis Stres Kerja

Karyawan Divisi CV. XX Di Sulawesi Utara.” *Psikopedia* 5 (2): 45–55.

- Anggraini, Shaqila Dwi, Rony, Zahara Tussoleha, Sari, and Rycha Kuwara. 2024. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan.” *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta* 2 (1): 49–58. <https://siberpublisher.org/JKMT>.
- Arif, H. M., Sri Wahyuningsih, S. E., Sunarsi, D., MM, C., Evi Susanti, S. E., Putra, R. S., & Nuhdi, A. (2024). GAYA KEPEMIMPINAN. CV Rey Media Grafika.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Desty Febrian, Wenny, and Silva Nurhalisah. 2024. “Determination of Workload, Work Stress, and Authotarian Leadership Style on Performance Performance.” *Dinasti International Journal of Digital Business Management* 5 (2): 282–92. <https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/2243>.
- Dirwan, D., Ahmad, F., Nurul Aqilah, A., & Shafira, A. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.
- F Polakitang, Aron, Rosalina Koleangan, and Imelda Ogi. 2019. “EFFECT OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE.” *Jurnal EMBA* 3 (3): 4164–73.
- Fadila S, Nurjannah, Sitti Marhumi, Zalkha Soraya, and Nurinaya. 2024. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Merancang Pekerjaan Karyawan Pada Pt. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi.” *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* 13 (1): 11–24. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i1.4445>.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. .Jurnal Distribusi.
- Hasibuan, and Siti Junaidi. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Duta Cahaya Deli Medan.” *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen* 5 (2): 2807–8284. <https://stieibmi.ac.id/ojs/ojsibmi/index.php/JIBMI/article/view/194>.
- Hidayat, Imam, Endi Supardi, Alvis Anwar, and Sarfilianty Anggiani. 2022. “Employee Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: A Literature Review.” *Dinasti International Journal* 3 (6): 944–50. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i6>.
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Pijar*, 1(2), 51-59.
- Jesi, Tia, and Antony Sentoso. 2023. “Analisis Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Freight Forwarder Kota Batam.” *Jesya* 6 (1): 102–

13. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.899>.

- Kusuma, Bagagarsyah Wira, Novingky Ferdinand, and Denok Sunarsi. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat." *Jurnal Ekonomi Utama* 2 (1): 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>.
- Magfirahtun Tristiawati Rusli, Zalkha Soraya, and Irwan Abdullah. 2024. "The Influence Of Leadership Style And Work Spiriton The Productivity Of Section Employees Production At Pt Tirta Fresindo Jaya(Mayora Group) In Gowa District." *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)* 2 (4): 1169–74. <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i4.177>.
- Makkira, Makkira, M. Syakir, Sandi Kurniawan, Amar Sani, and Ali Murdhani Ngandoh. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep." *Amkop Management Accounting Review (AMAR)* 2 (1): 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>.
- Mardatillah, Mardatillah. 2020. "Pola Kepemimpinan Islam Dalam Perbankan Syariah (Studi Kasus Di Bank X Syariah Cabang Z)." *Syi`ar Iqtishadi : Journal of Islamic Economics, Finance and Banking* 4 (1): 98. <https://doi.org/10.35448/jiec.v4i1.8183>.
- Putra, Julio Darma, Pengaruh Stres, Kerja Dan, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja, Pegawai Dinas, Kependudukan Dan, et al. 2024. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang" 2 (2): 17–31. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.667>.
- Ristiana, Riska, and Uus Fadli MD. 2023. "Analisis Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan Outsourcing PT. Gokko Mirai Indonesia." *Journal of Student Research (JSR)* 1 (5): 101–12.
- Rizky, C., Hajar, I., Fahri, M., & Syahri, R. F. (2024). Mengoptimalkan potensi: pendekatan teoritis dan praktis dalam manajemen sumber daya manusia dan karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 01-11.
- Souisa, J., Norcahyaningsih, D., Widyakto, A., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 693-702.
- Sulistiawan, Agus, Yuli Budiati, and Nunik Kusnilawati. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KPP Madya Dua Semarang." *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)* 6 (1): 17–29. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v6i1.9173>.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni. (2024). Konsep

Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). Jurnal Ilmu Multidisplin.

Tarmizi, Akhmad, and Sarfilianty Anggiani. 2022. "Organizational Commitment, Employee Engagement, and Employee Performance: A Literature Review." *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science* 4 (1): 64–72. <https://www.dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/1489>.

Tiari Rahma Fani, and Yudi Ferdiana Permana. 2024. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 10 (4): 2179–85. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>.

Toto, Melkisedek Imanuel. 2024. "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC* 7:504–13. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/466>.

Trifena, G. T. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 935-945.

Zulkifli, Zulkifli. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3 (1): 414–23. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>.