

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRESS DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG**

ABSTRACT

The success of an organization is strongly influenced by the performance of its employees, many factors that affect employee performance, but are discussed in this study was the influence of leadership style, job stress and competence. The object of this study is the Semarang City Department of Education. Semarang City Department of Education is a government agency that handles education from early childhood / kindergarten, elementary school to high school / vocational school, and both Formal and Non-Formal.

Population and sample was 130 Employees Semarang City Department of Education. Retrieval technique used in this research that census. Methods of data collection using the questionnaire. The analysis technique used is multiple regression with previously conducted test instrument (Validity and Reliability) and classical assumption (normality, autocorrelation, multikolinieritas, and heterokedastisitas)

Results of analysis regresi indicates that: (1) leadership style positive and significant effect on the performance of employees, (2) work stress and no significant negative effect on the performance of employees, and (3) Competence positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Stress, Competency and Employee Performance.

ABSTRAKSI

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi yang dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja dan kompetensi. Objek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kota Semarang. Dinas Pendidikan Kota Semarang merupakan lembaga Pemerintah yang menangani Pendidikan dari PAUD/TK, Sekolah Dasar hingga SMA/SMK, dan baik Formal maupun Non Formal.

Populasi dan Sampel penelitian ini adalah 130 Karyawan Dinas Pendidikan Kota Semarang. Tehnik pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Tehnik Analisis yang digunakan adalah Regresi berganda dengan sebelumnya dilakukan uji instrument (Validitas dan Reliabilitas) dan uji asumsi klasik (normalitas, autokorelasi, multikolinieritas, dan heterokedastisitas).

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa : (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Stress kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, Kompetensi dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia baik dalam aparaturnya pemerintahan maupun tenaga pendidikan yang mampu menghasilkan generasi yang cerdas inovatif dan mempunyai motivasi yang tinggi sebagai generasi penerus kepemimpinan. Untuk menentukan hal tersebut perlu dicari faktor yang mempengaruhi kinerja, pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai (Istiono, 2009).

Suatu instansi pemerintah dituntut untuk memiliki sumberdaya yang semakin meningkat termasuk sumber daya manusia, agar bertahan dalam persaingan dan mampu mencapai tujuan, Upaya tersebut sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia terhadap pengaruh kinerja pegawai (Simanjuntak, 2005). Pelaksanaan penilaian kinerja berhubungan dengan tujuan dari organisasi, misalnya untuk menetapkan kebijakan gaji pegawai pada dinas pendidikan, serta mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam periode tertentu, atau untuk memenuhi keperluan lainnya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kompetensi (kemampuan). Kompetensi yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007).

Persaingan dan juga tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi pegawai didalam lingkungan kerja. Dampaknya sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh para pegawai pada dinas pendidikan khususnya stress. Stress merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu pada lingkungan kerja. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak (Robbins, 2008).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang digunakan dalam menentukan hubungan timbal balik antar variabel. Penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Lokasi penelitian di Dinas Pendidikan Kota Semarang dengan sasaran penelitian adalah seluruh pegawai dengan jumlah 130 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner (daftar pertanyaan) yang diberikan kepada pegawai yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Data yang dikumpulkan ada empat (4) jenis yang berbentuk skor yang di-peroleh dari data Gaya kepemimpinan, stress kerja, dan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Kinerja individu atau pegawai diukur dengan melihat kualitas dan kuantitas output yang dihasilkannya, sedangkan untuk pegawai pemerintah termasuk pegawai dinas pendidikan adalah dengan melihat pelaksanaan tugasnya yaitu antara dapat mengerjakan tugas sesuai tugas dan wewenang yang diberikan atasan dan tidak melanggar aturan serta dapat melayani masyarakat. Sedangkan kinerja organisasi dinilai dengan memperhatikan aspek efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugas pokok dan dapat menggerakkan semua personil secara berdaya guna dan berhasil guna untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sebagai aspek proses internal juga dapat memenuhi kepuasan pemangku kepentingan yaitu masyarakat yang dilayani, pemerintah sebagai yang memberi perintah dan wewenang serta rakyat Indonesia pada umumnya (Palan, 2007).

Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dan regresi berganda untuk mengetahui hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PROFIL RESPONDEN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang dengan berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 53 orang (40.7%) sedangkan untuk perempuan sebanyak 77 orang (59.3%). responden yang menikah sebesar 120 orang atau (92,3 %) dan belum menikah 10 orang atau (7,7%). responden yang berusia < 20 tahun tidak ada, 20-29 sebanyak 18 orang, 30-39 sebanyak 37 orang, 40-49 sebanyak 41 orang, dan ≥ 50 sebanyak 34 orang.

Responden yang berpendidikan SLTA/SMEA sebanyak 33 Orang atau (25.38%), yang berpendidikan Diploma D1, D2 dan D3 sebanyak 12 Orang atau (9.24 %), dan yang berpendidikan Sarjana, S1, S2, S3 sebanyak 85 Orang atau (65.38 %).

Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai dianalisis menggunakan regresi linier berganda . Dengan Taraf signifikan $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa koefisien regresi positif, Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kota Semarang. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan mengenai responden memiliki kesadaran diri yang tinggi responden. Uji hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang. yang dapat dilihat dari hasil uji-t sebesar (2.890) konstanta dan signifikan sebesar $(0.000) < 0,05$. Ini berarti variabel gaya kepemimpinan secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan Kota Semarang. Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat sebagai tujuan dalam perubahan organisasi dan juga untuk menyelaraskan, memimpin serta menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh pegawai. Selain itu juga harus dapat menciptakan iklim organisasi dimana

karyawan atau pegawai Dinas Pendidikan merasa bebas tapi penuh dengan tanggungjawab. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya Kepemimpinan 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. Persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yaitu cara seorang pegawai memberikan arti atau menilai cara pimpinan bekerja sama bawahan dengan konsultasi dan dengan mengikut sertakan bawahan atau pegawai dalam pengambilan keputusan. Variasi yang terjadi pada kinerja pegawai sekitar 90% dapat dipengaruhi atau ditentukan oleh faktor lain.

Analisis Hubungan Stress kerja

terhadap Kinerja Pegawai

Taraf signifikan $0.817 > 0.05$ menunjukkan bahwa koefisien regresi negative, Stress kerja (X_2) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kota Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stress kerja, maka kinerja pegawainya menurun. Uji hipotesis membuktikan bahwa Stress Kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Semarang. yang dapat dilihat dari hasil uji-t sebesar (- 232) dan tidak signifikan sebesar $(0.817) > 0,05$. Ini berarti Stress Kerja secara statistik mempunyai pengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas pendidikan Kota Semarang. Stress kerja timbul karena ketidakjelasan peran akhirnya mengarah kepada kinerja pegawai, seperti kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, motivasi, lingkungan kerja rendah untuk bekerja, peningkatan tekanan darah, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin kuat Stress Kerja pada pegawai, maka

akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Karyawan. Stress kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis. Persepsi pegawai terhadap stress kerja lebih cenderung melibatkan pihak organisasi dan karyawan dan biasanya juga berdampak merugikan bagi keduanya stress dapat diindikasikan melalui gejala fisik, psikis dan perilaku pegawai yang muncul berbagai sumber seperti kondisi kerja dan struktur organisasi juga dapat menjadi pemicu terjadinya stress diharapkan pegawai maupun pihak manajemen dapat meningkatkan kewaspadaan terhadap munculnya stress dan terus berupaya menciptakan kinerja organisasi secara optimal.

Variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai negeri atau PNS sudah mendapatkan sejumlah fasilitas diluar tunjangan gaji. Fasilitas tersebut antara lain gaji ke-13, THR, mobil dan motor dinas, dan angsuran perumahan pegawai dengan sistem kredit. Fasilitas–fasilitas tersebut membuat Pegawai Negeri Sipil (PNS) nyaman. Variasi yang terjadi pada kinerja pegawai sekitar 90% dapat dipengaruhi atau ditentukan oleh faktor lain.

Analisis Hubungan Kompetensi terhadap kinerja pegawai

Taraf signifikan $0.033 < 0.05$ menunjukkan bahwa koefisien regresi positif, Kompetensi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kota Semarang. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kompetensi, dan jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai meningkat. Uji Hipotesis membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Semarang. yang dapat dilihat dari hasil uji t sebesar (2.160) dan signifikan sebesar (0.033) < 0.05 . Ini berarti Kompetensi secara statistik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Semarang. Kompetensi berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan keinginan dampak pada orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Kompetensi juga dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standart yang digunakan. Persepsi pegawai terhadap kompetensi yaitu menggambarkan kualitas atau wawasan, ketrampilan dan perilaku untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara tepat guna untuk mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai pekerjaan, kompetensi sebagai keahlian seseorang untuk mewujudkan pada tingkat kerja yang maksimal di tempat kerja dan untuk menghadapi tantangan baru dan jenis-jenis organisasi ditempat kerja dan dapat diperoleh dari cirri orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya gaya kepemimpinan yang lebih baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.

2. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh stress terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan Kota Semarang, artinya negative atau tidak negative kinerja pegawai tetap stabil.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya kompetensi yang lebih baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.

Saran

1. Gaya Kepemimpinan adalah variabel paling utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan pimpinan ikut berpartisipasi, pimpinan memberikan semua tugas dan tanggung jawab, pimpinan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi dan pimpinan lebih mengutamakan kerjasama untuk mencapai tujuan. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh indikator paling kecil yaitu pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahannya harus menjadi perhatian Dinas Pendidikan Kota Semarang agar pemimpin dapat memberikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada bawahan seperti pendelegasian atau pembagian tugas pekerjaan atau wewenang pada pegawai demi tercapainya efisien dan efektifitas suatu instansi/kantor Dinas Pendidikan Kota Semarang. agar kondisi yang berpengaruh positif terhadap kinerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan terutama mengenai gaya kepemimpinan. Sebagian cara agar pembagian tugas pekerja efektif, yaitu hindari rasa bangga, menyerahkan tugas secara bertahap yang dimana Meski Anda memiliki staff yang baik dan siap menanggung beban kerja, jangan menyerahkan seluruh tugas secara sekaligus,

serahkan tugas-tugas secara bertahap, sehingga Anda dapat mengevaluasinya secara parsial, dan memberikan masukan perbaikan secara bertahap pula.

2. Kompetensi adalah variabel ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga untuk meningkatkan kompetensi pada kinerja pegawai Dinas pendidikan Kota Semarang, perlu adanya kebijakan kemampuan pegawai perlu ditingkatkan agar nantinya pengetahuan dan ketrampilan pegawai sesuai dengan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan misalkan dengan memberikan pelatihan dan juga seminar yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai yang memungkinkan pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki pegawai sehingga berdampak baik pada kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

Achmad S. Ruky. 2012 “Sumber Daya Manusia berkualitas mengubah visi menjadi realitas”. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Agoes, Soekrisno 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1. Edisi Empat. Salemba Empat, Jakarta.

Amin Wahyudi, Jarot Suryono 2006 “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai”. *Jurnal manajemen sumber daya manusia*. Vol 1, No1 Desember 2006

Baihaqi, Muhamad Fauzan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada*

PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). Skripsi Fakultas Ekonomi UNDIP.
(Dipublikasikan).

Chuzaimah 2008. “Analisis faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan furniture. Studi pada karyawan perusahaan furniture di kecamatan gemolong, *Jurnal manajemen dan bisnis*. Vol.12 no 1 Juni 2008.

Eddy Yunus 2012 “Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai KPPBC tipe madya pabean tanjung perak”. *Jurnal Ekonomi dan keuangan*, Vol. 16 No 3, September 2012

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro 2014. Pedoman Penyusunan Skripsi dan Ujian Tahap Akhir program Strata 1. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.

Ghozali, Imam 2005 “ Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS” Badan Universitas Diponegoro Semarang.

Mangkunegara, A.A. answer Prabu.2000. Manajemen sumber daya manusia Perusahaan Bandung : Remaja Rosda karya Mathis, Robert L, dan John H.Jacson 2002. *Manajemen sumber daya manuisa Buku 2*, Salemba empat, Jakarta.

Metodologi Penelitian Ekonomi/Sritua Arief Jakarta, Universitas Indonesia (UI-Press),2006

Noviansyah, Zunaidah 2011 “Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT perkebunan Minanga Ogan Baturaja”. *Jurnal manajemen dan bisnis sriwijaya* Vol 9, No 18 Desember 2011

Robert L. Mathis John H. Jockson, “Manajemen Sumber Daya Manusia”.

Rozikin, zainur. 2006. Pengaruh konflik peran dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada bank Pemerintah di Kota Malang, *Jurnal aplikasi manajemen*, Vol 4, No 2. Agustus 2006.

Sugiyono. Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta , CV. Bandung 2011

Siamat, Dahlan 2005. Manajemen sumber daya manusia. Edisi kelima, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta

Sujiono, Mulyanto. 2012. “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja guru”. *Jurnal manajemen sumber daya manusia*, vol 6, No 1. Juni 2012

Sujiono, Endro dan Mulyono. 2012. Pengaruh kepemimpinan, Disiplin kerja terhadap kinerja Guru. *Jurnal manajemen daya manusia*, Vol 6, No 1 Juni 2012

Surnani. T dan Veni Istanti, 2007. “ Pengaruh Stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Interbis Sejahtera Palembang. *Jurnal Teknik Industri*, Vol 7, No 2. Desember 2007.