

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang)

Rendi Muhammad Ainul Yaqin *)

Ronny Malavia Mardani **)

Kartika Rose Rachmadi *)**

Email: rendimay103@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, workload and work stress on the performance of PPNPN employees at the BPN Malang Regency Office. The sample used in this study were 79 employees using the saturated sample technique. The data analysis method used in this study is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is the F test and t test. Based on the results of testing the F test the model is qualify goodness of fit, so it is feasible to use for further analysis. Meanwhile, based on the results of the t-test, the leadership style variable has no significant effect on the performance of PPNPN employees at the Malang Regency BPN Office, the variables of workload and work stress have a significant effect on the performance of PPNPN employees at the Malang Regency BPN Office.

Keywords : *Leadership Style, Workload, Work Stress and Performance Employee*

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan suatu lembaga pemerintahan untuk meningkatkan dan mengembangkan produktivitas pekerjaan yang dihasilkan seorang pegawai. Kinerja seorang pegawai dalam sebuah instansi sering kali menjadi sebuah masalah yang penting untuk dikaji kembali agar tidak terjadi penurunan kinerja oleh seorang pegawai (Nasution, 2020).

Salah satu faktor yang dapat dijadikan tolak ukur berhasil atau tidaknya suatu lembaga pemerintah menjalankan tugasnya yaitu kinerja pegawai. Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan kinerja yang maksimal dari setiap pegawai. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa ada beberapa faktor yang bisa menyebabkan tidak maksimalnya kinerja seorang pegawai, antara lain gaya kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja. Kinerja pegawai merupakan hal penting dalam pencapaian instansi. Permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kurang optimalnya pegawai dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tekanan dari pekerjaan yang sering dialami oleh seorang pegawai (Pratama, 2018). Tekanan yang sering dialami oleh pegawai-pegawai antara lain yaitu cara kepemimpinan seorang pemimpin, beban kerja yang harus diselesaikan, juga stres kerja yang dialami.

Pada penelitian ini, peneliti memilih salah satu lembaga pemerintahan yaitu BPN. BPN sendiri adalah singkatan dari Badan Pertanahan Nasional. BPN merupakan lembaga pemerintah non kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas untuk melaksanakan hal dalam bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPN dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional, BPN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang sesuai

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPN bukan hanya tempat untuk mengurus sertifikat tanah saja, melainkan ada banyak hal di BPN yang dapat membantu terkait masalah yang mencakup pertanahan.

Pada dasarnya tanah merupakan sebuah hal pokok yang dapat menunjang kehidupan manusia, akan tetapi saat ini kebutuhan akan tanah semakin meningkat, perlahan dan pasti semakin tingginya tingkat kelahiran manusia akan membawa dampak semakin sempitnya ruang tanah di muka bumi ini (Fajrin, 2018). Menurut Thamprin (2011) tanah dijadikan sebagai sarana oleh manusia untuk menghidupi diri dan keluarganya dengan bercocok tanam atau bertambang dan melakukan kegiatan (usaha) lainnya yang berkaitan dengan tanah.

Tentu saja tidak begitu saja mereka dapat memiliki kekuasaan atas tanah yang telah dimiliki, tanah tidak akan bisa dimiliki tanpa bukti yang menunjukkan adanya hak kepemilikan tanah. Dengan hal ini otomatis orang-orang akan mengurus hal tersebut di lembaga yang menaunginya yaitu Badan Pertanahan Nasional. Sehubungan dengan hal itu maka bisa terjadi beban kerja yang berlebihan yang harus didapati oleh pegawai. Tidak adanya batasan penerimaan pendaftaran setiap tahunnya atau kuota pendaftaran tanah dari pimpinan bisa menyebabkan beban kerja yang berlebihan yang bisa menimbulkan rasa stres kerja yang dialami oleh pegawai sehingga menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal yang dihasilkan oleh setiap pegawainya. Sebuah instansi yang menyediakan jasa juga tidak mungkin lepas dari masalah yang terjadi dengan pengurus berkas. Pelayanan yang kurang ramah dan terlalu lamanya berkas selesai adalah hal yang banyak ditemukan pada situs google maps.

Berdasarkan ulasan pengurus berkas pada situs google maps, di Kantor BPN Kabupaten Malang kerap kali terjadi kemoloran kedatangan pegawai setelah jam istirahat, kurang ramahnya dalam pelayanan dan juga keluhan terkait dengan lamanya berkas yang diajukan selesai. Sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada kinerja pegawai PPNN Kantor BPN Kabupaten Malang yang mencakup tentang gaya kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja. Pegawai PPNN sendiri adalah singkatan dari Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeriyaitu pegawai tidak tetap yang dibayarkan oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PPNN Kantor BPN Kabupaten Malang)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PPNN Kantor BPN Kabupaten Malang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PPNN Kantor BPN Kabupaten Malang?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PPNN Kantor BPN Kabupaten Malang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PPNN Kantor BPN Kabupaten Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PPNN Kantor BPN Kabupaten Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PPNN Kantor BPN Kabupaten Malang.

Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia khususnya di bidang kepemimpinan, beban kerja, stres kerja dan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan kantor dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan kantor terkait gaya kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja dalam peningkatan potensi kinerja pegawai.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2011) yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Komitmen kerja

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku seseorang maupun kelompok baik langsung maupun tidak langsung untuk mencapai suatu tujuan. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Mangkunegara (2019) antara lain:

1. Kebutuhan berprestasi
2. Kemampuan dalam kedudukannya
3. Kecerdasan
4. Ketegasan
5. Kepercayaan diri

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Adapun indikator beban kerja menurut Putra (2020) antara lain:

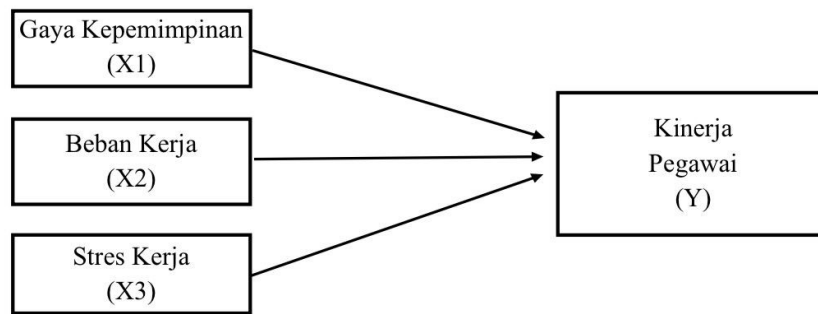
1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu
4. Standar pekerjaan

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi pegawai yang merasa tertekan akan suatu masalah baik dari pekerjaan maupun tidak. Adapun indikator stres kerja menurut Robbins (2011) antara lain:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang.

H2: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang.

H3: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanatif. Pendekatan eksplanatif ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan suatu fenomena untuk variabel terhadap variabel yang lainnya. Penelitian ini menggunakan referensi data primer dan sekunder yang bersumber dari hasil pengambilan data langsung menggunakan kuesioner dengan instrument pengumpulan data menggunakan *google form*.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan atau ingin diteliti. Populasi pada penelitian yang akan dilakukan yaitu 79 pegawai. Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil sesuai dengan teknik pengambilan sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 79 pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket terstruktur, dimana angket dalam penelitian ini dibagikan secara langsung kepada responden dengan menggunakan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Dalam melakukan penelitian, peneliti mengumpulkan data dari kuesioner yang akan disebarkan kepada pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan**Uji Instrumen****Uji Validitas****Tabel 1. Ringkasan Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,724	0,221	Valid
	Y.2	0,833	0,221	Valid
	Y.3	0,743	0,221	Valid
	Y.4	0,736	0,221	Valid
	Y.5	0,784	0,221	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,779	0,221	Valid
	X1.2	0,743	0,221	Valid
	X1.3	0,757	0,221	Valid
	X1.4	0,732	0,221	Valid
	X1.5	0,754	0,221	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,809	0,221	Valid
	X2.2	0,713	0,221	Valid
	X2.3	0,793	0,221	Valid
	X2.4	0,742	0,221	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,749	0,221	Valid
	X3.2	0,826	0,221	Valid
	X3.3	0,823	0,221	Valid

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner menunjukkan hasil yang valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Ringkasan Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,813	0,70	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,807	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,763	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,716	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 dengan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,813, gaya kepemimpinan sebesar 0,807, beban kerja sebesar 0,763 dan stres kerja sebesar 0,716. Sehingga kesimpulannya yaitu instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		79
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.84729818
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.065
	<i>Positive</i>	.065
	<i>Negative</i>	-.036
<i>Test Statistic</i>		.065
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai sig yang diperoleh pada variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai memiliki nilai sig $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Ringkasan Uji Multikolenieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,447	2,238	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	0,642	1,557	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja	0,425	2,354	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Ringkasan Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Nilai Acuan Signifikansi α	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,500	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,763	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,414	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dilihat dari sig. Pada variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05 atau 5%. maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.316	.889		.723
	Gaya Kepemimpinan	.012	.053	.014	.817
	Beban Kerja	.317	.054	.291	.000
	Stres Kerja	1.191	.100	.730	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Dari hasil uji regresi Linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 0,316 merupakan nilai konstanta yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan (X1), beban kerja (X2) dan stres kerja (X3) konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,012 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1% sedangkan variabel yang lain konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,317 yang berarti bahwa jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1% sedangkan variabel yang lain konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 1,191 yang berarti bahwa jika stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1% sedangkan variabel yang lain konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Uji Hipotesis**Uji F****Tabel 7. Hasil Uji f (Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	410.939	3	136.980	183.464	.000 ^b
Residual	55.997	75	.747		
Total	466.937	78			

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel didapat nilai F sebesar 183,464 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa model memenuhi *goodness of fit*, sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji t (Parsial)**Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.316	.889		.723
	Gaya Kepemimpinan	.12	.053	.014	.817
	Beban Kerja	.317	.054	.291	.000
	Stres Kerja	1.191	.100	.730	.000

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi gaya kepemimpinan (X1) sebesar $0,817 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang.
2. Nilai signifikansi beban kerja (X2) sebesar $0,000$ atau $< 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang.
3. Nilai signifikansi stres kerja (X3) sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.875	.86408

a. Predictors: (Constant), stres kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan

Sumber: Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,875 yang berarti bahwa seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja memiliki kontribusi secara bersamaan sebesar 87,5% terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan nilai 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan secara signifikan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin dikarenakan pegawai tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan tetapi lebih melihat variabel lain diluar gaya kepemimpinan. Variabel lain diluar gaya kepemimpinan adalah beban kerja dan stres kerja. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan pimpinan di Kantor BPN Kabupaten Malang masih tergolong baru, juga tidak ada perubahan kebijakan atau inovasi baru yang ditentukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan Kantor BPN Kabupaten Malang juga masih memiliki rasa sungkan untuk menegur pegawai yang melakukan kesalahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2021), diperoleh hasil pada penelitian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan porsi beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Dengan memberi beban kerja yang sesuai instansi dapat mengetahui sejauh mana pengaruh pegawai terhadap instansi. Jika pegawai tersebut memandang dengan persepsi positif maka mereka akan menjadikan beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka akan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan beban kerja yang diberikan tidak berlebihan dan sesuai tenggat waktu yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tjiabrata dan Dotulong (2017), diperoleh hasil pada penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan bahwa jika stres kerja terlalu rendah maka tidak ada tantangan kerja yang nantinya akan menghasilkan kinerja yang menurun. Stres kerja yang diberikan oleh pegawai tentunya harus diperhatikan dengan memberikan beban kerja yang tinggi namun waktu yang ditentukan oleh instansi juga harus seimbang agar tidak membuat pegawai merasa tertekan. Dengan meningkatnya stres kerja maka dapat menjadi peluang bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai memandang positif akan hal itu dengan menyelesaikan tuntutan tugas dari pimpinan dan juga tidak adanya hambatan dalam menyelesaikannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zebua (2019), diperoleh hasil pada penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan alat SPSS 25.0 dengan sampel berjumlah 79 responden maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang.

Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

1. Saran untuk instansi, memperbaiki gaya kepemimpinan dengan memotivasi maupun menyemangati guna menghasilkan kinerja yang maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar mengganti variabel gaya kepemimpinan dengan variabel lain yang lebih berpengaruh. Misalnya, lingkungan kerja dan insentif.

Referensi

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Bahri, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen PULP Making 8 & 9 PT. INDAH KIAT TBK. *Ayaa*, 8(5), 55.
- Batubara, S., S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT. INALUM (Persero). 1. Volume 3.
- Ermawati, D., & Praptiestrini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pamor Spinning Mills Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 19(1), 212.
- Fajrin, N. (2018). Pelayanan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. *Jurnal Administrasi Universitas Brawijaya*
- Ghozali, I. (2018). Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Harahap, Khairiza, Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Bonanza*, 1(1), 78–90.
- Hardani, A., H, N., Andriani, H., Fardani, R. ., Ustiawaty, J., Utami, E. ., Sukmana, D. ., & R.R, I. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.
- Haryanto (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. *Jurnal Universitas PGRI Yogyakarta*
- Herawati, H., Ermawati, D. (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kinerja 2 Vol. 2*. 16-33.
- Heriyanti, S., Putri R. (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah) 2*, Vol. 4. 915-925.
- Junaidi, R., Susanti, F. (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada UTPD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kholilah (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Bekasi. *Jurnal STEI Jakarta*.
- Koencoro, G. D. (2013). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2).
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018* , 45, 24–35.
- Martono, N. (2016). Metode Penelitian Sosial. *Rajagrafindo Persada*.
- Nasution, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah METADATA 2 (2)*, 120-127.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636.

- Pratama, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Service Medan. *Repository.Umsu.Ac.Id*.
- Purba, W., & Ratnasari, S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. 5(2), 180–189.
- Ruth, N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M., & Dkk. (2019). Kinerja Karyawan.
- Safitri, D., & Singgih, M. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Perum BULOG Kantor Cabang Malang). *Business Management Research*, 1.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 2, 83–98.
- Syahrum, & Salim. (2012). Buku Metodologi penelitian kuantitatif.
- Tjiabrata, F., Dotulong, L. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*. 5(2).
- Thamprin, A. (2011). Manajemen Pemasaran. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Zebua, Y. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . ASWATA Cabang Medan.

Rendi Muhammad Ainul Yaqin *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Ronny Malavia Mardani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Kartika Rose Rachmadi ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma