

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS TINGGI RAJA KECAMATAN TINGGI RAJA

Rizki Reza¹, Rosnaida²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan
rizkireza341@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja. Jumlah sampel 39 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji t, secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} 6,219 > t_{tabel} 2,030$, Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} -2,202 < -2,030 t_{tabel}$, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $t_{hitung} -2,039 < -2,030 t_{tabel}$. Hasil uji F secara simultan Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai $F_{hitung} 20,049 > 2,88 F_{tabel}$. Hasil uji koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 60,1% sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan; Konflik Kerja; Stres Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi menyelenggarakan pelayanan publik di bidang kesehatan. Oleh sebab itu agar terwujudnya pelayanan publik yang maksimal dan berkualitas, maka pihak instansi perlu membina kinerja para pegawainya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya pelayanan di bidang kesehatan.

Kinerja karyawan/pegawai merupakan salah satu faktor yang penting yang dimiliki suatu organisasi/perusahaan, karena karyawan/pegawai yang berkinerja menjadi keunggulan yang kompetitif bagi organisasi/instansi tersebut, terlebih lagi dengan semakin pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini serta terjadinya persaingan yang ketat dalam pengelolaan suatu usaha/perusahaan. Dengan adanya kinerja yang baik dan maksimal dari para karyawan/pegawai yang dipekerjakan, maka organisasi/perusahaan mampu menghadapi tantangan dan perubahan yang penuh ketidakpastian dalam menjalankan usaha/perusahaan sehingga usaha/perusahaan yang dikelola mampu meraih pasar dan profitabilitas sebagaimana yang diharapkan.

Kinerja karyawan/pegawai pada dasarnya merupakan tingkat pencapaian prestasi kerja atau hasil kerja karyawan/pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pihak manajemen/pimpinan kepadanya.

Karyawan/pegawai yang berkinerja baik berarti mampu mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar atau target yang ditetapkan pihak manajemen/pimpinan. Namun pencapaian tingkat kinerja oleh seorang karyawan/pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor-faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai antara lain yaitu seperti Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja.

Pihak manajemen/pimpinan pada setiap organisasi/perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan/pegawai yang dipekerjakan mampu menampilkan kinerja yang baik dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, karena dengan menampilkan kinerja yang baik dan maksimal, maka karyawan/pegawai tersebut akan mendukung organisasi/instansi untuk maju dan berkembang serta memungkinkan suatu organisasi/instansi mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Demikian pula halnya dengan karyawan/pegawai yang dipekerjakan pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja.

Sebagai gambaran mengenai kinerja pegawai instansi tersebut, berikut disajikan jumlah masyarakat/pasien yang dilayani selama tahun 2021 – 2025:

Tabel 1. Masyarakat/Pasien yang Dilayani UPTD Puskesmas Tinggi Raja Tahun 2021 – 2025

| No. | Tahun | Rawat Jalan | Rawat Inap | Jumlah |
|-----|-------|-------------|------------|--------|
| 1. | 2021 | 5.674 | 189 | 5.863 |
| 2. | 2022 | 4.866 | 174 | 5.040 |
| 3. | 2023 | 6.174 | 193 | 6.367 |
| 4. | 2024 | 6.362 | 274 | 6.636 |
| 5. | 2025 | 7.309 | 163 | 7.472 |
| | | Total | | 31.378 |

Sumber: UPTD Puskesmas Tinggi Raja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa warga masyarakat yang telah dilayani oleh UPTD Puskesmas Tinggi Raja selama tahun 2021 – 2025 yaitu berjumlah sebanyak 31.378 orang yang terdiri dari pasien Rawat Jalan dan Rawat Inap, dimana jumlah masyarakat yang dilayani cenderung meningkat setiap tahun. Hal ini mengindikasikan kinerja pelayanan kesehatan yang diberikan cukup memuaskan bagi warga masyarakat.

Pada penelitian ini penulis bermaksud menganalisis sejauhmana pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai, khususnya pada pegawai UPTD Puskesmas Tinggi Raja. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran atau bahan masukan bagi pihak terkait terutama pihak pimpinan instansi tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta pengelolaan konflik kerja dan stres kerja pegawai yang tepat.

Dari prasurvei yang penulis lakukan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja menunjukkan bahwa pihak pimpinan dapat memerintahkan pegawai dengan sangat baik sesuai dengan keahlian dan skill nya masing masing, dapat menerima pendapat dari setiap pegawai, dapat bekerjasama dengan para

pegawai untuk menyelesaikan program kerja Puskesmas dan fokus pada perubahan positif dan peningkatan mutu layanan kesehatan.

Selanjutnya dari prasurvei yang dilakukan mengenai konflik kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja menunjukkan bahwa konflik kerja yang terjadi dikarenakan adanya perbedaan pendapat yaitu cara menangani pasien pembagian tugas dan metode kerja yang berbeda, beban kerja yang tidak merata yaitu adanya pegawai yang merasa pekerjaannya lebih banyak dibandingkan pegawai lainnya dan karena komunikasi yang kurang baik/ yang sering mengakibatkan miskomunikasi atau salah pemahaman antara sesama pegawai yang bertugas.

Kemudian dari prasurvei yang dilakukan mengenai Stres kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja menunjukkan bahwa penyebab stres kerja yang dialami para pegawai pada instansi tersebut antara lain disebabkan karena banyaknya laporan, input data, dan program pemerintah yang harus diselesaikan bersamaan dengan pelaksanaan tugas pelayanan pasien, dan minimnya jam istirahat yang tersedia disebabkan karena banyaknya para pasien yang dilayani, serta tuntutan dari para pasien yang ingin dilayani secara cepat dan tepat tetapi tidak melihat kondisi.

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji f (simultan) dengan level of signifikansi 5% dan menggunakan uji koefisien determinasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut (Nazir, 2017:52), penelitian deskriptif adalah penelitian yang meneliti status kelompok manusia, suatu subjek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau pun kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai. Sifat deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian secara sistematis dan faktual selama periode pengamatan (Sugiyono 2023).

Objek penelitian adalah UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja. Data yang digunakan merupakan data primer yaitu pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja. yang ditetapkan sebagai responden, dan data sekunder ini yaitu bersumber dari studi dokumentasi dan studi pustaka.

Adapun penentuan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, karena jumlah anggota populasi yang relatif sedikit/kecil, sehingga penulis mengambil keseluruhan dari anggota populasi untuk digunakan sebagai sampel penelitian. Menurut Sujarweni (2021;109), teknik sensus digunakan, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. dimana semua anggota populasi dijadikan sampel

Berdasarkan uraian tersebut maka sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja yaitu berjumlah sebanyak 39 orang.

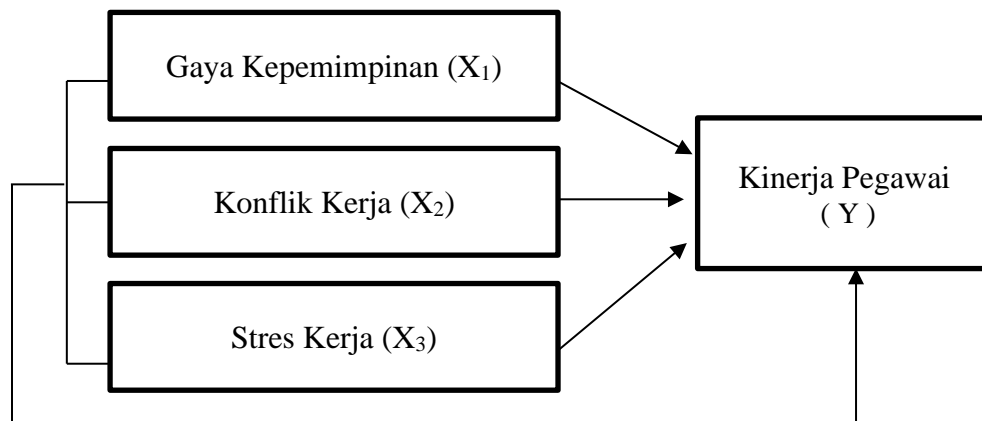
Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Analisis diawali dengan statistik deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2019;93) kerangka konseptual merupakan kerangka fikir mengenai hubungan antar variabel-variabel yang diteliti atau hubungan antar konsep dengan konsep lainnya dari masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen (variabel bebas) adalah Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Stres Kerja dan variabel dependen (variabel terikat) adalah Kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah ditemukan, maka metode kerangka konseptual yang dapat ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. (Sugiyono, 2019:64)

Adapun hipotesis yang dikeemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Diduga Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja.

H₂: Diduga Gaya Ke pemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal. Dalam mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji staistik dan grafik.

1. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S tingkat signifikansi (α) 0,05. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

- a. Jika nilai *Asymp.Sig* $> \alpha = 0.05$, maka data tersebut terdistribusi normal.
- b. Jika nilai *Asymp.Sig* $< \alpha = 0.05$, maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

Berikut ini hasil uji *One-Sample Kolomogorov-Swirnov* Test yang terdistribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|----------------------------|
| N | | 39 |
| Normal Parameters^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.67194556 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .105 |
| | Positive | .093 |
| | Negative | -.105 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .654 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .786 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Sumber: Data diolah (2026)

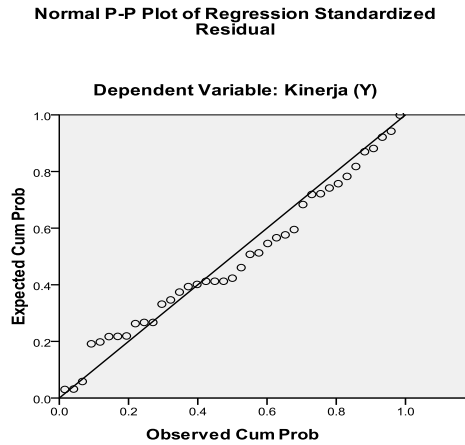
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig* $> 0,05$. Dalam hal ini nilai *Asymp.Sig* 0,786 $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Grafik

1) Uji P-P Plot

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola terdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar diluar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola terdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

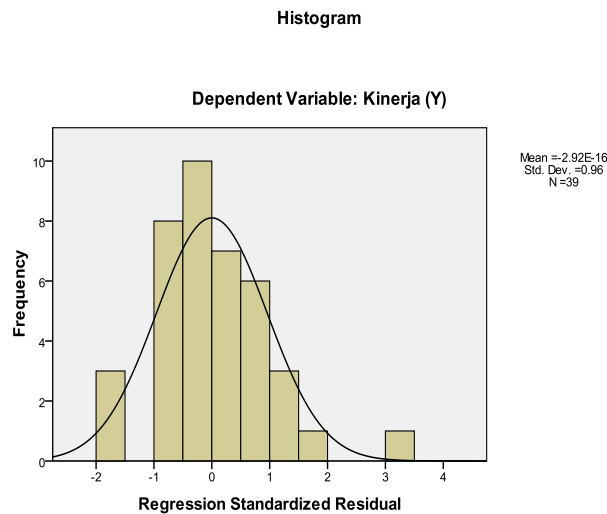


**Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependen Variabel: Kinerja Pegawai**

Grafik normal P-P Plot pada gambar menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal.

2) Uji Grafik Histogram

- a. Jika garis membentuk lonceng dan tidak miring kekanan dan kekiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika garis membentuk lonceng miring kekanan dan kekiri maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. Histogram Dependen Variabel : Kinerja Pegawai

Pada gambar histogram tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data berdistribusi mengikuti garis diagonal yang tidak condong kekanan dan kekiri.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Coefficients ^a | |
|-------|------------------------|---------------------------|-------|
| | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Gaya Kepemimpinan (X1) | .307 | 3.260 |
| | Konflik Kerja (X2) | .305 | 3.275 |
| | Stres Kerja (X3) | .832 | 1.202 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas *tolerence* lebih besar dari 0,1 yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (0,307), Konflik Kerja (0,305), dan Stres Kerja (0,832) yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan dimana variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (3,260), Konflik Kerja (3,275), dan Stres Kerja (1,202). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen seuruhnya tidak terjadi multikolinearitas

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7.923 | 3.337 | |
| | Gaya Kepemimpinan (X1) | 1.338 | .215 | 1.151 |
| | Konflik Kerja (X2) | -.373 | .170 | -.409 |
| | Stres Kerja (X3) | -.325 | .159 | -.229 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,923 + 1,338 - 0,373 - 0,325$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 7,923 menunjukkan bahwa jika nilai Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, Stres Kerja bernilai konstan atau sama dengan 0, maka nilai Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 7,923.
2. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0,415 menunjukkan jika setiap kenaikan satu satuan Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 1,338.
3. Nilai koefisien Konflik Kerja sebesar -0,372 menunjukkan setiap kenaikan satu satuan Konflik Kerja maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,373.
4. Nilai koefisien Stres Kerja sebesar -0,325 menunjukkan setiap kenaikan satu satuan Stres Kerja maka Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,325.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a**

| Model | | t | Sig. |
|-------|------------------------|--------|------|
| 1 | (Constant) | 2.374 | .023 |
| | Gaya Kepemimpinan (X1) | 6.219 | .000 |
| | Konflik Kerja (X2) | -2.202 | .034 |
| | Stres Kerja (X3) | -2.039 | .049 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan uji tabel diatas nilai t_{tabel} yang diperoleh dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ (5%) dan deferensial (df) = $n - k$

Dimana :

n = jumlah data pengamatan

k = jumlah variabel

$df = n - k$

$df = 39 - 4$

$df = 35$ (2,030)

Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,030. Berdasarkan secara parsial dapat dilihat dibawah ini.

1. Hasil penelitian data diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,219 > 2,030$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka H_0 diterima H_1 ditolak.

- Hasil penelitian data diketahui bahwa Konflik Kerja mempunyai nilai $t_{hitung} -2,202 < t_{tabel} -2,030$ dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka H_0 ditolak H_1 diterima.
- Hasil penelitian data diketahui bahwa Stres Kerja mempunyai nilai $t_{hitung} -2,039 < t_{tabel} -2,030$ dengan nilai signifikan $0,049 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

| ANOVA ^b | | | | |
|--------------------|------------|----|--------|-------------------|
| Model | | df | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3 | 20.049 | .000 ^a |
| | Residual | 35 | | |
| | Total | 38 | | |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Konflik Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil uji tabel diatas nilai F_{tabel} yang diperoleh dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ (5%) dan deferensial (d_f) = $n - k - 1$ dengan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat 1, maka di dapat $d_f = 39 - 3 - 1 = 35$. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 20,049 > F_{tabel} 2,88$ dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja.

Hasil Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tabel 7. Hasil Uji koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .795 ^a | .632 | .601 | 1.742 |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Konflik Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah (2026)

Pada model *summary*, nilai koefisien kolerasi sebesar 0,601 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara Loyalitas Pelanggan dengan variabel independen Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja karena berada diatas 0,05. Angka *Adjusted R Square* atau Koefisien determinasi adalah 0,601. Hal ini berarti 60,1% variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja mampu menjelaskan variabel yaitu Kinerja Pegawai. Sedangkan selebihnya 39,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja, diperoleh nilai t_{hitung} (6,219) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,030), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja.

Hasil analisis yang diperoleh ini bersesuaian dengan hasil penelitian yang dilakukan antara lain penelitian oleh Arum Pandan Sari, dkk. (2023), yang melaksanakan penelitian tentang *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, yang mana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap atau perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam upaya untuk mempengaruhi semangat dan motivasi kerja bawahan. Apabila seorang pemimpin mampu menerapkan sikap atau perilaku kepemimpinan yang efektif dan sesuai dengan kondisi bawahan akan disenangani, sehingga akan menggugah semangat dan motivasi kerja bawahan untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai kinerjanya.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Konflik Kerja terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja, diperoleh nilai t_{hitung} (-2,202) yang lebih kecil dari nilai $-t_{tabel}$ (-2,030), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja.

Hasil analisis yang diperoleh ini bersesuaian dengan hasil penelitian antara lain yang dilakukan oleh Novita Angela Mamahit (2016), yang melaksanakan penelitian tentang *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*, yang mana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa: Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Konflik kerja merupakan konflik yang dialami seorang pegawai/karyawan pada suatu organisasi/instansi berkaitan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya. Semakin

tinggi intensitas konflik yang dialami pegawai/karyawan di lingkungan kerjanya, maka semangat dan motivasi kerja pegawai/karyawan akan menurun. Oleh sebab itu konflik kerja dapat mempengaruhi semangat dan motivasi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya yang pada akhirnya juga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja, diperoleh nilai t_{hitung} (-2,039) yang lebih kecil dari nilai $-t_{tabel}$ (-2,030), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja.

Hasil analisis yang diperoleh ini bersesuaian dengan hasil penelitian yang dilakukan antara lain oleh I Gusti Bagus Ari Pinatih & Eddy Supriyadinata Gorda (2017), yang melaksanakan penelitian tentang *Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi, dan Kinerja Karyawan* yang mana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pengaruh stres karyawan terhadap kinerja karyawan adalah negatif dan signifikan.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang dialami seorang pegawai/karyawan pada suatu organisasi/instansi berkaitan dengan kehidupan kerjanya. Stres kerja pegawai/karyawan antara lain disebabkan karena tuntutan tugas dan pekerjaan yang diluar kemampuan. Semakin tinggi intensitas stres kerja yang dialami seorang pegawai/karyawan, maka akan menurunkan semangat dan motivasi kerja. Dengan begitu maka stres kerja bisa mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai/karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja, diperoleh nilai F_{hitung} (20,049) yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (2.88), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja.

KESIMPULAN

Setelah melakukan pengolahan data dan mendeskripsikan hasil penelitian ini, maka beberapa temuan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja, yang dibuktikan oleh nilai t_{hitung} (6,219) yang lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,030), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja, yang

- dibuktikan oleh nilai t_{hitung} (-2,202) yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} (-2,030), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja, yang dibuktikan oleh nilai t_{hitung} (-2,039) yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} (-2,030), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 4. Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja, yang dibuktikan oleh nilai F_{hitung} (20,049) yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,88), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
 5. Sebesar 60,1% variasi kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

REKOMENDASI

1. Kepada pimpinan organisasi/instansi, hendaknya senantiasa selalu berupaya untuk membina dan meningkatkan kinerja pegawai/karyawan yang menjadi bawahannya, antara lain dengan cara menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, mengelola konflik kerja dengan baik agar dapat meminimalkan konflik kerja di kalangan para pegawai/karyawan; serta mengelola stres kerja pegawai/karyawan tersebut secara efektif agar pegawai/karyawan terhindar dari stres kerja.
2. Kepada para peneliti selanjutnya yang bermaksud akan meneliti mengenai kinerja pegawai/karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya di masa mendatang, hendaknya dapat mengembangkan atau menggunakan variabel bebas lainnya dalam penelitian yang akan dilaksanakan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Rivai, D. P. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku. Organisasi*. Jakarta :Mitra Wacana Media.
- Arum Pandan Sari, S. M. K. & B. S. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(2).
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Ernie Tisnawati Sule, K. S. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul Di Era Perubahan)*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
- Gorda, I. G. B. A. P. & E. S. (2017). Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(2).
- Hani, H. T. (2021). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Cetak 1). BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak 13). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Mamahit, N. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3).
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Refika Aditama,.
- Marlianingrum, V. A. & P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Absolute Connection. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2).
- Moehariono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Cetak 1). Raja Grafindo Persadal.
- Nazir, Mohammad. 2017. *Metode Penelitian*. Cetak ke 7. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2019a. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA, CV.
- . 2019b. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- . 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edited by Sutopo. Edisi ke 2. ALFABETA.
- Wicaksono, S. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Oxygen Indonesia. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2).