

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI



**SAFITRI
NIM : 105721103420**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP)
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**SAFITRI
NIM : 105721103420**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Setetes keringat orangtuaku seribu langkahku untuk maju”

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan, dan tidak ada kemudahan tanpa doa”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbi'alam

Tiada lembar yang paling inti dalam skripsi ini kecuali lembar persembahan, skripsi ini kupersembahkan dengan tulus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Mursalim dan Ibunda Hj. Hasma yang senantiasa memberikan doa dan dukungan yang tak terhingga, serta saudara yaitu adik saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan, sahabat – sahabat, orang-orang terdekat, dan dosen Universitas Muhammadiyah Makassar khususnya dosen pembimbing saya yang telah membantu mengarahkan skripsi ini sehingga bisa selesai

PESAN DAN KESAN

Selalu ada harga dalam sebuah proses, berjuanglah untuk diri sendiri. Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan dan tidak ada kemudahan tanpa doa. Kerjakan, Tawakal, Ikhlas !



**PROGRAMSTUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAHMAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Sulawesi Selatan

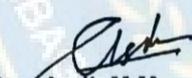
Nama Mahasiswa : SAFITRI
NIM : 105721103420
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujiskripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 April 2024

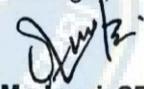
Menyetujui,

Pembimbing I,


Drs. Asdi M.M

NIDN: 0026126103

Pembimbing II,


Sitti Marhumi SE.M.M

NIDN: 0901126906

Mengetahui,

Dekan,


Dr. Andi Jam'an SE.M.Si

NBM: 654-507

Ketua Program Studi
Manajemen,


Nasrullah SE.M.M

NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Safitri, Nim : 105721103420, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 005/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 11 Syawal 1445 H / 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Syawal 1445H
20 April 2024 .M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Drs. Asdi, M.M
2. Muh. Nur. R, SE., M.M
3. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
4. Hj. Nurinaya, ST., M.M

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651-507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Safitri
Stambuk : 105721103420
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap
Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong
Praja (SATPOL PP) Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 April 2024



Safitri
NIM: 105721103420



Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Diketahui Oleh,

Ketua Program Studi
Manajemen,

Masrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Safitri
NIM : 105721103420
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja
Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi
Sulawesi Selatan**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 20 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Safitri
NIM: 105721103420

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Konflik Peran Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan, Kota Makassar”. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **Bapak Mursalim dan Ibu Hj. Hasma** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak M. Hidayat, SE., M.M, selaku Penasehat Akademik
5. Bapak Drs. Asdi, M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Ibu Sitti Marhumi, S.E., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi
7. Bapak\Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan, staf dan anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan terima kasih telah membantu memberikan fasilitas tempat penelitian dan arahan kepada penulis.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, terkhusus Manajemen 20 A yang senantiasa memberikan bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

11. Saudara seperjuangan Athira Sapira, Nurdaeni, Vira Prithy Fani yang senantiasa menjadi teman pengibur yang setia dan pendengar yang baik.
12. Sahabat tercinta Adelia Syaputri, Sawir Wahyu, Fajrin terima kasih selalu menjadi teman untuk berkeluh kesah, memberikan semangat dan motivasi.
13. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.
14. Terakhir saya ucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri karena telah mampu berusaha dan berjuang, terima kasih sudah mampu mengontrol berbagai tekanan diluar keadaan dan tetap semangat dan tidak menyerah sesulit apapun yang dihadapi.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 2024

Penulis

SAFITRI

ABSTRAK

SAFITRI 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kkerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Asdi dan Sitti Marhumi

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel ini diambil dari kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 24 mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan yang telah dibab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja*

ABSTRACT

SAFITRI 2024. *The Influence of Leadership Style and Workload on Employee Work Stress at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) South Sulawesi Province. Thesis, Management Department, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Asdi and Sitti Marhumi*

This research is a type of quantitative research with the aim of finding out the influence of leadership style and workload on employee work stress at the South Sulawesi Province Civil Service Police Unit (Satpol pp) office. This sample was taken from the South Sulawesi Province Civil Service Police Unit (Satpol pp) office. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 24 application regarding the influence of leadership style and workload on employee work stress at the South Sulawesi Province Civil Service Police Unit (Satpol PP) office as discussed in the previous chapter, So the author draws an important conclusion, namely that leadership style has a positive and significant effect on employee work stress at the Civil Service Police Unit Office (Satpol PP) South Sulawesi Province, while workload has a significant effect on employee work stress at the Civil Service Police Unit Office (Satpol PP) Sulawesi Province South.

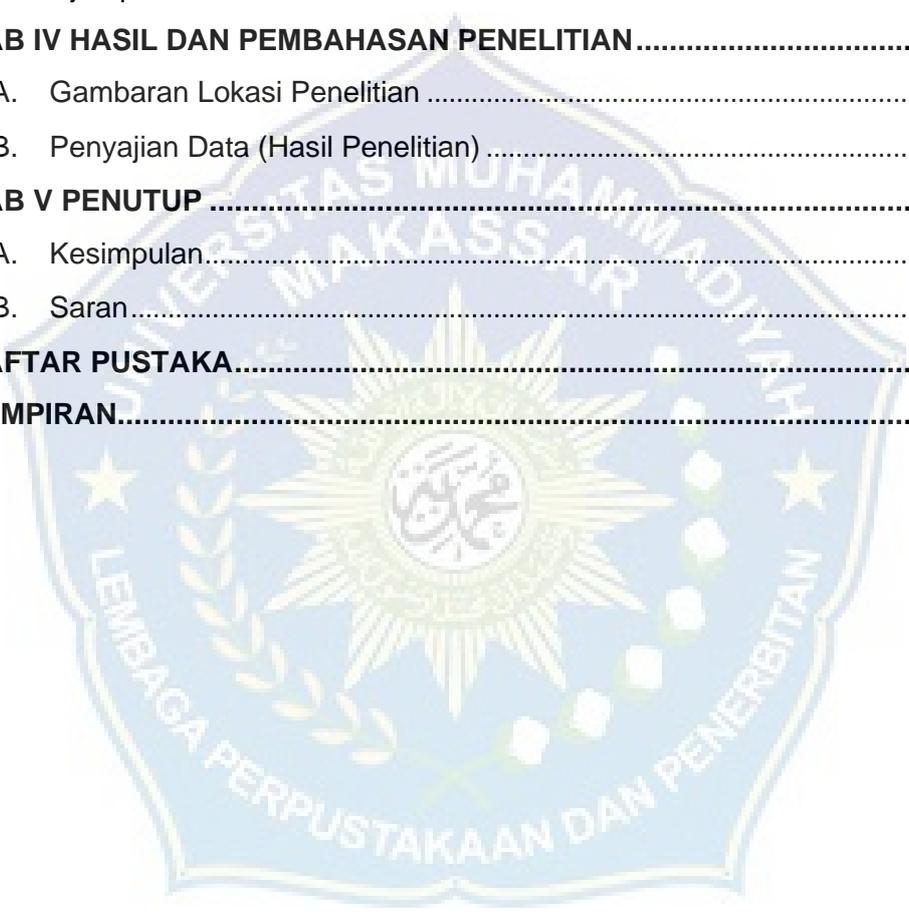
Keywords: Leadership Style, Workload, Work Stress



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	viii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH.....	ix
ABSTRAK.....	xii
ABTRACT.....	xiii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Teori.....	7
1. Konsep Sumber Daya Manusia	7
2. Gaya Kepemimpinan	10
3. Beban Kerja.....	15
4. Stres Kerja.....	18
B. Tinjauan Empiris.....	24
C. Kerangka Pikir	30
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian.....	32

B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Jenis dan Sumber Data.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Metode Pengumpulan Data	35
F. Definisi Operasional Variabel	35
G. Metode Analisis Data.....	38
H. Uji Hipotesis	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	43
A. Gambaran Lokasi Penelitian	43
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	51
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	77



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	30
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	45
Gambar 4. 2 Uji Normalitas	65
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas.....	67



DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2. 1 Tinjauan Empiris	24
Tabel 3. 1 Indikator Gaya Kepemimpinan	37
Tabel 3. 2 Indikator Beban Kerja.....	38
Tabel 3. 3 Indikator Stres Kerja.....	38
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	54
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan	55
Tabel 4. 6Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja.....	57
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja.....	59
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	61
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Validitas Beban Kerja (X2).....	62
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja (Y).....	62
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Reabilitas.....	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4. 13 Coefficients Regresi antara Variabel	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji- t)	69
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
Lampiran 1 Lembar Observasi.....	78
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	80
Lampiran 3 Tabulasi Karakteristik Responden.....	86
Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner	88
Lampiran 5 Hasil Olah Data.....	92
Lampiran 6 Persuratan	100
Lampiran 7 Dokumentasi.....	105



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengambilan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Secara umum, manajemen sumber daya manusia adalah salah satu langkah yang diambil oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari pencapaian tujuan organisasi. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan rencana. Kualitas tenaga kerja manusia sangat memengaruhi kinerja dan keunggulan suatu organisasi. Ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan semua tanggung jawab organisasi.

Faktor manusia dan posisi pemimpin dalam menjalankan tugas-tugas tertentu menentukan keberhasilan organisasi; sumber daya manusia memberikan berbagai macam pengetahuan tentang layanan, pelatihan, pembinaan, peralatan, pengawasan, dan saran. Sumber daya manusia memberikan pengetahuan ini kepada perusahaan agar mereka bersedia bekerja dengan keras dan ingin mencapai hasil kerja terbaik mereka. Hasil yang dicapai oleh Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) menunjukkan seberapa penting seorang pemimpin dalam sebuah organisasi.

Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) adalah lembaga pemerintah di mana pegawai melakukan pekerjaan mereka untuk

mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan. Selain itu, mereka berfungsi sebagai sumber daya manusia yang bertanggung jawab untuk menjaga kontinuitas operasi organisasi. Sistem kepemimpinan organisasi sangat penting untuk keberlangsungan. Pada dasarnya, "gaya kepemimpinan" mengacu pada cara seorang pemimpin berperilaku atau bertindak, serta kemampuan mereka untuk memimpin secara efektif.

Pemimpin memiliki tanggung jawab besar atau peran yang dapat memengaruhi keselamatan kerja, hasil kinerja seseorang terkait dengan kepemimpinan, pemimpin juga harus tahu bagaimana menciptakan kerja sama yang baik di antara bawahan mereka dan pimpinan mereka sendiri, serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Studi ini menemukan bahwa pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan memiliki ritme pekerjaan yang lebih tinggi dan terkesan kaku. Ini karena gaya kepemimpinan yang ada di sana masih kurang efektif, yang menyebabkan para bawahan tertekan dan pada beban kerja pegawai tersebut. Gaya kepemimpinan ini juga menyebabkan stres kerja yang tinggi, yang dapat berdampak pada hasil kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi organisasi dan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Jika tugas diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian pekerja, mereka tidak akan puas dengan kinerja mereka. Sebaliknya, jika tugas diberikan dengan cara yang objektif, pekerja akan lebih puas.

Beban kerja yang besar menyebabkan penilaian konsentrasi pekerja terganggu, mudah tersinggung, dan dapat menyebabkan

kegagalan mencapai tujuan mereka. Ini berarti bahwa pendistribusian pekerja tidak didasarkan pada jumlah pekerjaan yang ada karena organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang cukup untuk memenuhi rasio pekerjaan. Yang memiliki resiko tinggi dapat menyebabkan beban kerja.

Menurut Ellyzar (Hermawan Eric, 2022) Beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan mengumpulkan informasi tentang seberapa efisien dan efektif suatu unit bekerja.

Pada dasarnya setiap orang pasti mengalami stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Stres kerja dapat berdampak pada hasil pekerjaan yang buruk atau bahkan berantakan. Salah satu contohnya adalah pegawai satuan polisi pamong praja, yang cenderung menghindari saat ditugaskan di lingkungan kerja yang sangat stres. Meskipun ini merupakan salah satu tanggung jawab yang harus dipenuhi, menghadapi masalah seperti ini cenderung menimbulkan stres karena beberapa alasan seperti lingkungan kerja yang tidak memadai dan cuaca yang tidak mendukung. Selain itu, dapat melihat bagaimana menghindari stres dengan tidak pergi ke kantor setiap pagi dan tidak melakukan tugas pekerjaan. Pegawai juga dapat menjadi lebih mudah tersinggung dan marah. Stres merupakan salah satu masalah utama yang harus diperhatikan saat ini dalam organisasi apapun. Stres ini dapat berasal dari berbagai masalah yang dihadapi oleh pegawai, seperti persaingan dan tuntutan yang meningkat, serta tekanan yang lebih besar yang harus

dihadapi pegawai dalam lingkungan rumah, sosial, dan kerja mereka. Stres memiliki efek positif, tetapi juga dapat menyebabkan sesuatu yang salah (disfungsi) atau mengganggu prestasi kerja. Jika pekerjaan dianggap sebagai tuntutan dan akan terasa berat. Namun, jika dianggap sebagai produk kerja dan bagian dari pelayanan, itu akan terasa lebih ringan. Dengan kata lain, stres kerja dapat membantu atau menghalangi pelaksanaan tugas, tergantung pada seberapa besar beban yang dihadapi. Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Sulawesi Selatan menghadapi situasi sulit sebagai manusia biasa. Meskipun mereka memiliki kebutuhan dan keinginan, mereka harus fokus pada pelaksanaan tugas pokok, yang dapat meningkatkan stres di tempat kerja.

Berdasarkan indikasi-indikasi tersebut di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam Skripsi dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Sulawesi Selatan?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepeimpinan terhadap stres kerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Akademik

Diharapkan penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan tentang referensi dan konsep ilmu pengetahuan serta tentang gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja yang didapatkan dari bangku perkuliahan dan bagaimana mereka dapat diterapkan di tempat kerja.

2. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Kantor Satuan Polisi Pamong Praja mengevaluasi gaya kepemimpinan dan beban kerja yang dialami pegawai untuk menilai kinerja mereka.

3. Penulis

Diharapkan penelitian ini akan memberi penulis lebih banyak pengetahuan dan wawasan tentang apa yang mereka ketahui tentang gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai khususnya Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Konsep Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut (Syamsurizal, 2021) Sumber daya manusia adalah kemampuan fisik dan mental individu. Perilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh lingkungannya dan keturunannya, sementara keinginan untuk memenuhi kebutuhan dirinya meningkatkan prestasi kerjanya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sistem formal yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia lebih tahan lama dari pada sumber daya manusia dalam hal jangka waktu. Namun, jika ditanya tentang persepsi atau pengertian sumber daya manusia ada banyak tanggapan. Oleh karena itu, kita harus memahami sumber daya manusia untuk saling memahami. Sumber daya manusia (SDM) adalah kombinasi kemampuan fisik dan mental seseorang, SDM terdiri dari segala potensi manusia termasuk akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat di gunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk perusahaan atau organisasi. Perilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh genetika dan lingkungannya, sedangkan motivasi kerjanya adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhannya.

Sumber daya manusia yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang dapat menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi. Teknologi sendiri tidak cukup jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal, jadi investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga tidak dapat ditunda lagi. Angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi kesulitan dan perubahan merupakan risiko terbesar terhadap stabilitas ekonomi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia mencakup penggunaan, pengawasan, penilaian, dan pengawasan individu atau kelompok pegawai yang termasuk dalam organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

- 1) Mengambil pertimbangan manajemen saat membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa instansi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi merupakan pekerja yang selalu siap untuk berubah, dan pekerja yang memenuhi kewajiban pekerjaan mereka secara legal.
- 2) Melaksanakan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi.

b. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses manajemen sumber daya manusia mencakup semua proses yang terlibat dalam proses perencanaan sumber daya manusia termasuk perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, serta

pembinaan dan pengembangan tenaga kerja untuk menempatkan atau mempertahankan tenaga kerja pada posisi mereka dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut. Secara umum, proses manajemen tenaga kerja manusia dibagi ke dalam lima bagian fungsi utama, yang terdiri dari:

- 1) *Human Resource Planning*
- 2) *Personnel Procurement*
- 3) *Personnel Development*
- 4) *Personnel Maintenance*
- 5) *Personnel Utilization*

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Amelia et al., 2022) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan adalah menetapkan program kepegawaian untuk merencanakan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam sebuah instansi pemerintah.
- 2) Pengorganisasian adalah proses mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi tersebut dan alat untuk mencapai tujuan.
- 3) Pengarahan adalah kegiatan yang memotivasi pegawai untuk bekerja sama dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

- 4) Pengendalian adalah upaya untuk memastikan bahwa semua pegawai mematuhi peraturan tersebut dan bekerja sesuai dengan rencana yang akan dilakukan, perbaikan dan penyempurnaan rencana jika ada kesalahan atau penyimpangan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah istilah yang mengacu pada cara seorang pemimpin bertindak, termasuk pada cara mereka memimpin. Menurut Davis dan Newstrom (dalam Fahmi et al., 2022) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai metode kepemimpinan yang digunakan untuk mendorong orang lain untuk bertindak sesuai keinginan mereka.

Menurut Tampubolon (dalam Sunarsi, 2019) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang sering digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan berasal dari kombinasi sikap, falsafah, keterampilan, dan sifat.

Kepemimpinan yang baik memberikan memotivasi kepada bawahannya. Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga dapat memengaruhi keberhasilan organisasi atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Menurut Widyatmini dan Hakim (dalam Sunarsi, 2019) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki keahlian, pengalaman, kepribadian, dan dorongan dari semua orang yang mereka pimpin untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai dan

mencapai tujuan manajer, gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan pada mereka.

Menurut Ali (dalam Djunaedi & Gunawan, 2020) Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan manajemen sehingga orang lain ingin dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan karakter pribadinya ke arah pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan berarti memiliki program dan berinteraksi dengan anggota kelompok dengan cara tertentu. Instansi dalam organisasi dapat digerakkan, didorong, dan diatur oleh kepemimpinan yang dinamis.

b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Adapun gaya-gaya kepemimpinan menurut (Mattayang, 2019) yaitu adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dalam gaya kepemimpinan demokratis, ada banyak cara atau kegiatan yang disepakati oleh pimpinan dan bawahan untuk mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin memiliki wewenang yang tidak mutlak dan bersedia memberikan sedikit wewenang kepada bawahannya.

2) Gaya Kepemimpinan Delekatif

Dalam gaya kepemimpinan delegatif, anggota organisasi diharapkan dapat menyelesaikan masalahnya sendiri, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan pemimpin jarang

memberi arahan. Sifat pribadi seorang pemimpin memengaruhi gaya kepemimpinan delegatif. Dalam kepemimpinan delegatif, seorang pemimpin membantu bawahannya yang mampu melakukan tugas yang biasanya tidak dapat mereka lakukan.

3) Gaya Kepemimpinan Birokratis

Jenis kepemimpinan birokratis ini disebut sebagai pemimpin berdasarkan aturan. Perilaku memimpin yang ditandai dengan penggunaan prosedur yang ketat oleh pemimpin dan anak buahnya. Ketika pemimpin menjadi birokratis, mereka biasanya membuat keputusan hanya berdasarkan aturan yang sudah ada dan tidak lagi fleksibel. Salah satu karakteristik gaya kepemimpinan birokratis ialah pimpinan memiliki otoritas untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan seluruh pekerjaan dan memberikan perintah kepada bawahannya untuk menerapkannya.

4) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Kemampuan anggota untuk berinisiatif akan ditingkatkan dengan teknik ini. Karena tidak ada interaksi dan kontrol dari pemimpin, gaya kepemimpinan ini hanya dapat berhasil jika bawahan menunjukkan kemampuan dan keyakinan yang cukup untuk mencapai tujuan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin tidak menggunakan kekuatan atau membiarkan pengikutnya bertindak sesuai keinginan mereka.

5) Gaya Kepemimpinan Otoriter/ *Authoritarian*

Pemimpin bergaya otoriter ini ingin mengambil serta mengontrol semua keputusan dan kebijakan dari dirinya sendiri dan dia hanya akan memberikan tugas kepada bawahannya.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Nurpratama & Yudianto, 2022) menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh pada gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya dalam jangka panjang menjadi seorang pemimpin yang berhasil dapat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas yang dimiliki seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2) Kebiasaan

Dalam gaya kepemimpinan, kebiasaan sangat penting untuk menentukan bagaimana seorang pemimpin berperilaku dan melakukan apa pun yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang baik.

3) Temperamen

Temperamen adalah cara seorang pemimpin berperilaku dan menanggapi orang lain. Sementara beberapa pemimpin tenang, yang lainnya aktif. Variasi temperamen terlihat dalam deskripsi ini.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat dipengaruhi oleh karakternya yang menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin. Dalam hal mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), dan keberanian (*courage*).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadiannya.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Menurut Robbins (Adnyana & Putra, 2022) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepribadian (*personality*),

Pilihan gaya kepemimpinan akan dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan harapan seorang pemimpin, termasuk nilai-nilai, *background*, dan pengalamannya.

2) Harapan dan perilaku atasan.

3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.

4) Kebutuhan tugas, untuk setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi pemimpin.

5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

6) Harapan dan perilaku rekan kerja.

3. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menurut Suwatno, beban kerja merupakan istilah kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan metode manajemen seperti analisis jabatan atau analisis beban kerja untuk menentukan seberapa efisien dan efektif suatu unit bekerja (dalam Anita et al., 2019).

Menurut Sunyoto (dalam Anita et al., 2019) terlalu banyak tugas atau beban kerja dapat menyebabkan stres dan kecemasan. Tingkat keahlian yang berlebihan, kecepatan kerja yang berlebihan, atau volume kerja yang terlalu berlebihan dapat menjadi penyebabnya. Beban kerja menurut Meshkati dan Hariyati (dalam Safitri & Astutik, 2019) adalah perbedaan antara kemampuan, kebutuhan atau kapasitas seorang pekerja dan kebutuhan pekerjaan yang dihadapi.

Tingkat beban kerja yang terlalu rendah menyebabkan kejenuhan dan bosan, sementara tingkat beban kerja yang terlalu tinggi menyebabkan *overstress*. Menurut Elyzar (dalam Eric, 2022) beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara berkala dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk mengukur seberapa efisien dan efektif seorang pegawai dalam bekerja. Beban kerja, menurut Gisbon dan Ivancevich (dalam Kenanga et al., 2020) adalah reaksi tanggapan terhadap tekanan yang tidak dapat beradaptasi,

dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis yakni dapat mengakibatkan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal seperti lingkungan, situasi dan kejadian yang sering menyebabkan masalah dan menimbulkan tuntutan psikologis.

b. Indikator Beban Kerja

Indikator beban Kerja menurut Tarwaka (dalam Safitri & Astutik, 2019) dikategorikan dalam dimensi antara lain:

- 1) Beban waktu, juga disebut sebagai beban waktu, menunjukkan jumlah waktu yang tersedia untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi tugas atau pekerjaan, yang mencakup waktu kerja normal dan waktu istirahat.
- 2) Beban usaha mental, juga dikenal sebagai beban usaha mental terdiri dari banyaknya tugas atau usaha mental yang harus dilakukan, volume pekerjaan, tanggung jawab yang besar, tingkat kesulitan yang dihadapi, dan resiko yang terkait dengan pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis, juga dikenal sebagai beban tekanan psikologis, yang menunjukkan kebingungan, frustrasi, dan fokus pada pekerjaan (fokus / tidak fokus).

Menurut (dalam Nabawi, 2021) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok pekerjaan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Sedangkan indikator berikut dikatakan:

- 1) Faktor Eksternal

Beban eksternal yang berasal dari luar pekerja. Ini termasuk tugas organisasi, tempat kerja, dan lingkungan kerja.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang muncul di dalam tubuh sebagai tanggapan terhadap stres dari luar. Faktor yang termasuk somatik (seperti jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya) dan faktor psikis (seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya). Namun, faktor yang menentukan beban kerja termasuk target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.

c. Dampak Beban Kerja

Menurut (Irawati, 2019) dampak beban kerja dapat berdampak buruk pada pekerja dalam hal berikut:

- 1) Tingkat absensi yang tinggi karena beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan pegawai lelah, menyebabkan mereka sakit. Ini menyebabkan tingkat absensi yang terlalu tinggi, yang mengganggu kelancaran kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- 2) Kualitas kerja menurun, pegawai melakukan pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, yang mengakibatkan kelelahan fisik dan penurunan fokus, akurasi, dan pengawasan diri. Ini mengakibatkan penurunan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja.

- 3) Keluhan pelanggan, pegawai dapat menerima keluhan karena hasil kerja yang tidak memuaskan atau tidak sesuai dengan harapan pelanggan.

4. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Kehidupan manusia penuh dengan stres, semua orang pasti pernah mengalami stres tetapi jumlah, intensitas, dan frekuensi stres berbeda-beda. Menurut Handoko (Eric, 2022) mengatakan stres adalah suatu kondisi menimbulkan tekanan yang berdampak pada emosi, fungsi kognitif, dan kesehatan mental seseorang. Ketidakmampuan seseorang tidak dapat berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja, biasanya disebabkan oleh stres yang tidak diatasi dengan baik.

Menurut Suwatno dan Priansa (Monaliza et al., 2022) Stres kerja adalah ketika ada ketidaksesuaian antara kebutuhan yang dibutuhkan dan kebutuhan yang dibutuhkan saat seseorang menemukan kesempatan untuk berkembang dan tuntutan yang harus dipenuhi secara bersamaan. Sebaliknya, Robbins dan Judge (Monaliza et al., 2022) mendefinisikan stres kerja sebagai situasi di mana seseorang menemukan peluang untuk mengembangkan diri dan tuntutan yang harus dipenuhi secara bersamaan.

Stres kerja adalah kondisi yang tidak menyenangkan yang dihadapi pegawai saat menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan mereka. Kondisi ini dapat mengganggu proses

pelaksanaan tugas, dan jika dibiarkan terus menerus, hal itu akan berdampak negatif pada kinerja karyawan dan instansi secara keseluruhan.

Apabila seseorang mengalami beban atau tugas yang berat dan mereka tidak dapat menyelesaikannya, mereka dapat mengalami stres karena tubuh mereka menunjukkan ketidakmampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tersebut. Pegawai mengalami stres kerja karena beban kerja yang terlalu berat dan banyak tugas rangkap, Menurut (Tanjung & Putri, 2021).

Sumber stres dalam hidup dapat berdampak pada bentuk kehidupan lain dengan cara yang tidak terduga dengan kata lain, ketegangan akan meningkat jika tuntutan pekerjaan dari pegawai dan keluarga mereka melebihi stamina mereka.

b. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins, Judge, & Hasham (Eric, 2022) stres kerja mempunyai empat indikator yaitu :

1) Perilaku

Empat indikator perilaku adalah ketidakpuasan kerja, kinerja rendah, ketidak hadiran, dan pindah kerja.

2) Psikologi

mempunyai tiga tanda indikator yaitu: mudah marah, bosan, dan cemas.

3) Fisiologi

Mempunyai lima indikator yaitu, gelisah, mulut kering, merasa panas, gangguan pencernaan, dan sakit kepala.

4) Kognitif

Mempunyai tiga indikator yaitu, pengambilan keputusan yang buruk, kurang berkonsentrasi, dan pelupa.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik stres kerja termasuk ketidakpuasan kerja, kinerja yang buruk, kemarahan, kecemasan, gelisah, dan kurang fokus.

c. Faktor – faktor penyebab terjadinya stres kerja pegawai

Sumber stres di tempat kerja termasuk masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, masalah yang terkait dengan perubahan pekerjaan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi, promosi, dan mutasi, serta masalah lain seperti lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan hubungan interpersonal yang tidak diterima. Selain itu, Menurut Beehr (Amriana, 2019) menyatakan bahwa sejumlah faktor dapat menyebabkan stres di kalangan pegawai, termasuk tekanan pekerjaan yang meningkat, kurangnya kebebasan, perasaan tidak aman akan masa depan, peningkatan jumlah tugas yang harus diselesaikan, dan tuntutan psikologis pekerjaan adalah beberapa sumber stres bagi pegawai.

Sedangkan penyebab stress kerja pegawai ada tiga faktor diantaranya :

1) Faktor lingkungan;

a) Beberapa faktor mendukung faktor lingkungan, salah satunya adalah perubahan kondisi bisnis yang menyebabkan

ketidakpastian ekonomi. Penurunan ekonomi mengarah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

- b) Ketidakpastian politik, ditengah ketidakpastian politik Indonesia, banyak orang yang tidak puas melakukan demonstrasi.
- c) Terorisme adalah sumber stres bagi lingkungan yang semakin meningkat Seperti yang ditunjukkan oleh penabrakan gedung WTC oleh teroris, peristiwa ini membuat orang Amerika merasa tertekan dan merasa aman, yang merupakan sumber stres bagi lingkungan yang semakin meningkat selama abad kedua puluh satu.

2) Faktor organisasi

Stres pekerjaan dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti beban kerja berlebihan, pemimpin yang keras dan sensitif, rekan kerja yang tidak menyenangkan, dan *deadline* yang terbatas. Beberapa komponen contoh dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas adalah aspek yang berkaitan dengan tuntutan atau tekanan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.
- b) Istilah "tuntutan peran" mengacu pada situasi di mana seseorang dipaksa untuk melakukan pekerjaan tertentu untuk organisasi karena konflik peran, harapan sulit dirujuk atau dipenuhi..
- c) Tekanan yang diberikan dari pegawai lain dikenal sebagai tuntutan antar pribadi. Pegawai dengan kebutuhan sosial tinggi dapat mengalami stres yang signifikan karena kekurangan

dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang buruk.

- d) Struktur organisasi menentukan seberapa jauh perbedaan organisasi, sistem aturan, dan proses pengambilan keputusan. Stres dapat disebabkan oleh aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan stres.

3) Faktor Individu

Variabel ini merupakan faktor-faktor yang terkait dengan kehidupan pribadi individu, terutama masalah keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik bawaan.

- a) Faktor yang berkaitan dengan masalah keluarga Hubungan pribadi dan keluarga dianggap penting, menurut survei nasional. Pegawai mengalami stres di tempat kerja karena masalah hubungan seperti masalah perkawinan, renggangnya hubungan, dan masalah kedisiplinan anak-anak.
- b) Masalah keuangan Satu contoh kesulitan pribadi yang dapat dihadapi oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka adalah yang dibuat oleh orang yang tidak dapat mengelola uang mereka dapat membuat pegawai stres dan mengalihkan perhatian mereka ke pekerjaan mereka.
- c) Karakter bawaan Kecenderungan alami seseorang adalah komponen individu yang signifikan yang mempengaruhi stres. Itu berarti gejala stres yang ditunjukkan di tempat kerja sebenarnya berasal dari sifat pribadi individu tersebut.

Ada beberapa faktor berikut yang menjadi sumber stres kerja:

- a) Beban kerja yang berat dan terlalu tinggi
- b) Sikap atau tekanan pemimpin kurang wajar
- c) Lamanya waktu serta peralatan kerja.
- d) Konflik antara individu dan kelompok kerja atau pimpinan
- e) Layanan yang tidak memadai
- f) Permasalahan dengan pihak keluarga dll.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berpendapat bahwa jika pegawai dapat menghindari faktor yang mempengaruhi stres kerja, perusahaan akan berkembang untuk mencapai tujuannya secara efisien dan efektif.

d. Dampak Stres Kerja Pegawai

Stres kerja dapat berdampak positif atau negatif, ada empat jenis stres kerja, menurut Tama & Hardiningtyas (Hesty & Mulyana, 2021) tingkat stres, tingkat *distres*, tingkat *hypestress*, dan tingkat *hipostres*. Stres emosi adalah efek positif dari stres; *eustress* dapat menghasilkan lebih banyak inovasi dalam bisnis. Efek stres yang negatif, yang dapat terjadi ketika seseorang mengalami gangguan mental yang tidak nyaman karena perubahan tindakannya, dikenal sebagai stres. Stres berlebihan adalah tingkat stres yang meningkat sebagai akibat dari paksaan untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dan mengoperasikan lebih dari yang dibutuhkan.

Hiperstres adalah kondisi di mana seseorang mengalami

kebosanan kronis. ada jenis stres yang positif dan negatif. Jenis stres yang positif menunjukkan bahwa ketika mengalami tekanan mereka menghadapi tantangan dan kesulitan yang luar biasa di tempat kerja mereka. Namun, beberapa anggota menghindari pekerjaan mereka jika mereka mengalami tekanan di tempat kerja mereka.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini adalah :

Tabel 2. 1 Tinjauan Empiris

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Hasan Junaidi, 2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Perintis	Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Loyalitas Karyawan (Y)	menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Begitu pula dengan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, bahwa gaya

		Perkasa Medan		si serta SPSS.	kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
2	Rasjid Erwin, 2021	Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention di PT Harapan Solusi Utama	Stres Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Turnover Intention (Y)	Model regresi yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan teknik sensus	Hasil keseluruhan dari analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa uji parsial (Uji t) stres kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y). Kemudian gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y). Serta secara simultan (Uji F) variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention (Y).
3	(Widiastuti et al., 2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan melayani dan	Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2) dan	uji regresi linear berganda dan uji	hubungan positif dan signifikan

		beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan magelang utara kota magelang dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening	Kepuasan Kerja (Y)	hipotesis dengan menggunakan SPSS IBM versi 22.	antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan pada hubungan ga kepemimpinan mela terhadap kepuasan ker variabel motivasi ke tidak dapat menja variabel mediasi, ya berarti bahwa motiva kerja tidak dapat sebag variabel intervenir namun pada hubung pengaruh beban ke terhadap kepuasan ker motivasi kerja dap menjadi variabel intervening
4	(Puspitasari et al., 2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Pilar Emas Jember	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja (Y)	menggunakan analisis regresi linier berganda	beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Pilar Emas.
5	(Susanti, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan	Menggunakan uji Validitas, uji Reabilitas	terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja

		Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kelurahan Setu Tangerang Selatan	Produktivitas Kerja(Y)	, uji Asumsi Klasik, uji koefisien korelasi, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis	terhadap produktivitas kerja di Kelurahan Setu Tangerang Selatan.
6	(Dwi Novita Sari et al., 2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19	Beban Kerja(X1), Stres Kerja(X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0.	menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi dan stres Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi.
7	(Nurpratama & Yudianto, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai KPU	Gaya Kepemimpinan (X1), Fasilitas Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)	perhitungan statistik dan menggunakan program SPSS versi 23	Tidak adanya pengaruh secara signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu 0,594 > 2,052 .Terdapat pengaruh secara

		Kabupaten Indramayu			signifikan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai thitung > ttabel yaitu 2,892 > Adanya pengaruh yang positif secara signifikan antara Fasilitas kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai serta tidak adanya pengaruh positif secara signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.
8	(Nurdin & Djuhartono, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)	dikumpulkan dengan instrumen angket menggunakan sakla likert.	menunjukkan bahwagaya kepemimpinan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasankerja karyawan. Begitu jugalingkungan kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap kepuasankerja karyawan
9	(Tinambunan et al., 2022)	Pengaruh Beban Kerja	Beban Kerja (X1), Stres	analisis regresi	secara simultan beban kerja dan stres

		dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan	Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	berganda (multiple regression analysis)	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
10	Rosalendro Eddy Nugroho, 2019	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak proyek	Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	analisa yang digunakan adalah regresi berganda setelah sebelumnya dilakukan uji instrumen dan uji data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh sebesar 35,1%, Dari hasil uji parsial didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh lemah, stress kerja berpengaruh moderat dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat maka saran perlu sosialisasi budaya perusahaan, kompetensi yang sesuai dan pengembangan kemampuan kepada segenap karyawan kontrak proyek.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran ini akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian, adapun kerangka pikir dari penelitian ini adalah:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan teori dan kerangka pikir maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Diduga bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Sulawesi Selatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menentukan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja. Sedangkan menurut Wani, 2017 (Mahasiswa, 2021) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis dan menemukan bahwa kemungkinan kesalahan penolakan hipotesis nihil.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jln Urip Sumoarjo, Kota Makassar.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan yaitu pada bulan Desember 2023 sampai Januari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis Data dalam penelitian ini bersifat data kuantitatif yang sumbernya dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya. Sumber data dari penelitian ini adalah data sekunder, merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram. Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut.
2. Data sekunder yaitu data yang sudah diolah terlebih dahulu dan baru didapatkan oleh peneliti dari sumber lain sebagai tambahan informasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Dalam kasus ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 146 pegawai. Sedangkan menurut Wani, 2017 (Mahasiswa, 2021) populasi adalah kumpulan orang atau sekelompok entitas tertentu (bukan manusia), seperti benda, institusi pendidikan, satuan waktu, dan wilayah geografis). Dengan kata lain, populasi adalah kumpulan dari semua unit yang memiliki karakteristik atau fitur tertentu yang digunakan sebagai sampel untuk membuat kesimpulan tentang satuan ekosistem tertentu. Dalam hal ini, populasi adalah sekumpulan individu sejenis yang menempati satu wilayah tertentu.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, semua pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan termasuk dalam sampel penelitian ini. Sedangkan menurut Wani, 2017 (Mahasiswa, 2021), sampel adalah kelompok beberapa elemen dari populasi tertentu. Menurut K Varghese 2017 (dalam Mahasiswa, 2021) sampel terdiri dari beberapa bagian atau sebagian dari total jumlah elemen atau unit dalam populasi tertentu. Dengan kata lain, sampel adalah bagian dari kumpulan atribut populasi.

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e: Taraf kesalahan (standar error 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{146}{1 + 146 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{146}{1 + 146 (0,01)}$$

$$n = \frac{146}{2,46}$$

$$n = 59,3$$

$$n = 59$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 59 responden.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Pengamatan langsung di lokasi penelitian dikenal sebagai observasi. Ini dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih akurat tentang dokumen lain yang dianggap sebagai subjek penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Kuesioner

Menurut (Sahir, 2021) kuesioner adalah serangkaian alat pertanyaan yang dirancang untuk mengukur variabel penelitian, dan data dikumpulkan dengan menggunakan sangat efektif dan peserta hanya memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan saat membuat kuesioner pertanyaan yaitu isi dan tujuan dari pertanyaan penelitian, harus ada skala pengukuran, bahasa atau kalimat yang digunakan harus dipahami oleh responden, bentuk pertanyaan tertutup dapat dilengkapi dengan pertanyaan terbuka sebagai pelengkap, jenis pertanyaan dapat positif atau negatif tidak boleh ada pertanyaan yang ambigu dan tidak boleh menghasilkan satu kesimpulan.

Metode dalam pengumpulan data sudah dijelaskan sebelumnya yaitu menggunakan kuesioner dan observasi disertai serangkaian

instrumen pernyataan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian dengan memberikan seperangkat pernyataan kepada individu yang berfungsi sebagai responden untuk memungkinkan mereka dalam menjawab pernyataan peneliti

Peneliti menggunakan penyebaran berupa angket dan google form untuk melakukan pembagian kuesioner secara offline maupun online . Skala likert digunakan untuk membagikan kuesioner koresponden pada masing-masing pernyataan diberi skor 1 sampai dengan 5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut untuk jawaban sangat tidak setuju diberi nilai = 1, tidak setuju diberi nilai = 2, kurang setuju diberi nilai = 3, setuju diberi nilai = 4, dan sangat setuju diberi nilai = 5.

Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Definisi Operasional Variabel

Dalam istilah "variabel penelitian", karakteristik, sifat, atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diperiksa dan kemudian diambil kesimpulan.

Variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel dependen (terikat) disebut variabel bebas (Independen). Gaya kepemimpinan dan

beban kerja adalah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel terikat (Dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja Pegawai.

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

kumpulan sifat yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam istilah lain, gaya kepemimpinan adalah gaya perilaku dan strategi yang disukai dan biasa digunakan oleh seorang pemimpin. Indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Indikator Gaya Kepemimpinan

NO	Indikator Gaya Kepemimpinan
1	Sifat
2	Kebiasaan
3	Watak
4	Tempramen
5	Keperibadian

Sumber: (Nurpratama & Yudianto, 2022)

2. Beban Kerja (X2)

Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental yang dapat dilihat dari sudut pandang obyektif dan subyektif, dan dapat digambarkan sebagai volume dari hasil kerja atau catatan hasil kerja yang dapat menunjukkan jumlah yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Tabel 3. 2 Indikator Beban Kerja

No	Indikator Beban Kerja
1	Beban waktu
2	Beban usaha mental
3	Beban psikologis

Sumber: Tarwaka (dalam Safitri & Astutik, 2019)

3. Stres Kerja (Y)

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami oleh pegawai saat bekerja. Ini dapat mencakup perasaan tidak terkontrol, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, gugup, tekanan darah tinggi, dan masalah pencernaan.

Tabel 3. 3 Indikator Stres Kerja

No	Indikator Stres Kerja
1	Perilaku
2	Psikologi
3	Fisiologi
4	Kognitif

Sumber: Robbins, Judge, & Hasham (Eric, 2022)

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis kuantitatif adalah metode untuk menganalisis variabel Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Uji Instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (Adnyana & Putra, 2022) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau tidak. Kuesioner dinyatakan valid jika pernyataannya dapat mengungkap apa yang diukur. Pengujian validitas ini menggunakan korelasi Pearson, yang berarti menghitung korelasi antara nilai yang didapat dari kenyataan. Suatu survei dianggap valid jika tingkat signifikannya di bawah 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua pernyataan penelitian memenuhi klasifikasi dan ketentuan. Jadi, semua variabel dalam penelitian ini lulus uji validitas dan layak untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menentukan reliabilitas suatu variabel, uji statistik dilakukan dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Variabel dikatakan reliabel jika hasilnya konsisten dari waktu menurut Ghozali (Adnyana & Putra, 2022). Penelitian ini melakukan pengujian reliabilitas sebagai syarat uji instrument data, sesuai dengan jumlah responden. Hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki tingkat alfa yang tinggi, yaitu di atas 0,60, sehingga dapat dianggap reliabel. Dalam penelitian ini, analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data, dimana program SPSS digunakan untuk mengolah data.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas, dihitung menggunakan program komputer dengan metode Kolmogorov-Smirnov, digunakan untuk

menentukan apakah data terdistribusikan. Metode pengambilan keputusan: Nilai probabilitas kurang dari 0,05 berarti distribusi tidak normal dan nilai probabilitas lebih dari 0,05 berarti distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi yang baik menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen (bebas). Nilai korelasi antar variabel independen adalah nol disebut variabel ortogonal. Untuk mengetahui apakah ada gejala multikolinieritas, Anda dapat melihat nilai faktor variasi inflasi (VIF) dan toleransi. Jika VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,10, maka regresi bebas multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variannya konstan ataukah berubah ubah. Deteksi heterokedastisitas dapat diketahui dengan adanya pola non random pada plot residual variabel independen atau dependen

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus persamaan analisis regresi linier berganda dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Stres kerja

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Beban kerja

a = Konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau Konstanta)

b_1, b_2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

H. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel independen (variabel Gaya Kepemimpinan X_1 dan Beban Kerja X_2) mempengaruhi variabel dependen (variabel Stres Kerja Y), uji t , uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi digunakan baik secara persial maupun satu persatu.

1. Uji T

Uji t memvalidasi hipotesis pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan uji adalah untuk menentukan pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres kerja setiap pegawai. Uji dengan taraf signifikansi 5% (0,05) menunjukkan bahwa dasar pengambilan kesimpulan adalah bahwa H_a diterima jika t -hitung lebih besar dari t -tabel dan ditolak jika t -hitung kurang dari t -tabel.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Uji ini menjelaskan korelasi antara variabel dan faktor lain yang mempengaruhi korelasinya. Pada dasarnya, koefisien korelasi digunakan untuk menunjukkan seberapa baik model dapat menjelaskan variabel terikatnya. R^2 adalah besaran non negatif dengan nilai nol hingga satu ($0 < R^2$).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat

Satuan Polisi Pamong Praja adalah aparaturnya Pemerintah Daerah Provinsi maupun Kabupaten/kota yang bertujuan memelihara ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan. Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk berawal di Yogyakarta pada tanggal 3 Maret 1950, dengan motto PRAJA WIBAWA, untuk mewartakan sebagian ketugasan pemerintah daerah. Sebenarnya ketugasan ini telah dilaksanakan pemerintah sejak zaman kolonial. Sebelum menjadi Satuan Polisi Pamong Praja setelah proklamasi kemerdekaan dimana diawali dengan kondisi yang tidak stabil dan mengancam NKRI, dibentuklah Detasemen Polisi sebagai Penjaga Keamanan Kapanewon di Yogyakarta sesuai dengan Surat Perintah Jawatan Praja di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menjaga ketenteraman dan ketertiban masyarakat.

Untuk lebih jelas berikut hirarki sejarah asal mula Satuan Polisi Pamong Praja :

- a. 10 November 1948, lembaga ini berubah menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja.
- b. Polisi Pamong Praja dibentuk tanggal 3 Maret 1950 di Jawa dan Madura.
- c. Pada Tahun 1960, dimulai pembentukan Kesatuan Polisi Pamong Praja di luar Jawa dan Madura, dengan dukungan para petinggi militer /Angkatan perang.

- d. Tahun 1962 namanya berubah menjadi Kesatuan Pagar Baya untuk membedakan dari korps Kepolisian Negara seperti dimaksud dalam UU No 13/1961 tentang Pokok-pokok Kepolisian.
- e. Tahun 1963 berubah nama lagi menjadi Kesatuan Pagar Praja.
- f. Istilah Satpol PP mulai terkenal sejak pemberlakuan UU No 5/1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah. Pada Pasal 86 (1) disebutkan, Satpol PP merupakan perangkat wilayah yang melaksanakan tugas dekonsentrasi.
- g. Saat ini UU 5/1974 tidak berlaku lagi, digantikan UU No 22/1999 dan direvisi menjadi UU No 32/2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Pasal 148 UU 32/2004 disebutkan bahwa Polisi Pamong Praja adalah perangkat pemerintah daerah dengan tugas pokok menegakkan perda, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat sebagai pelaksanaan tugas desentralisasi.

2. Visi dan Misi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sulawesi Selatan

a. Visi

Terwujudnya Ketenteraman dalam Melindungi Kehidupan Masyarakat Serta Supremasi Hukum Melalui Akselerasi Pembangunan Nasional dengan Pendekatan Kearifan Lokal.

b. Misi

1. Mewujudkan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur.

2. Mewujudkan Keamanan, Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat.
 3. Mewujudkan Perlindungan Kehidupan Masyarakat.
3. **Struktur Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sulawesi Selatan**

Untuk optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan, maka dibentuk kelembagaan berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 7 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Paragraf 6 Pasal 11 Susunan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Deskripsi pekerjaan dari masing-masing jabatan yang ada dalam struktur organisasi antara lain :

a. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sulawesi Selatan bertugas mengoordinasikan penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat di Kabupaten/Kota.

b. Bidang Sekretariat

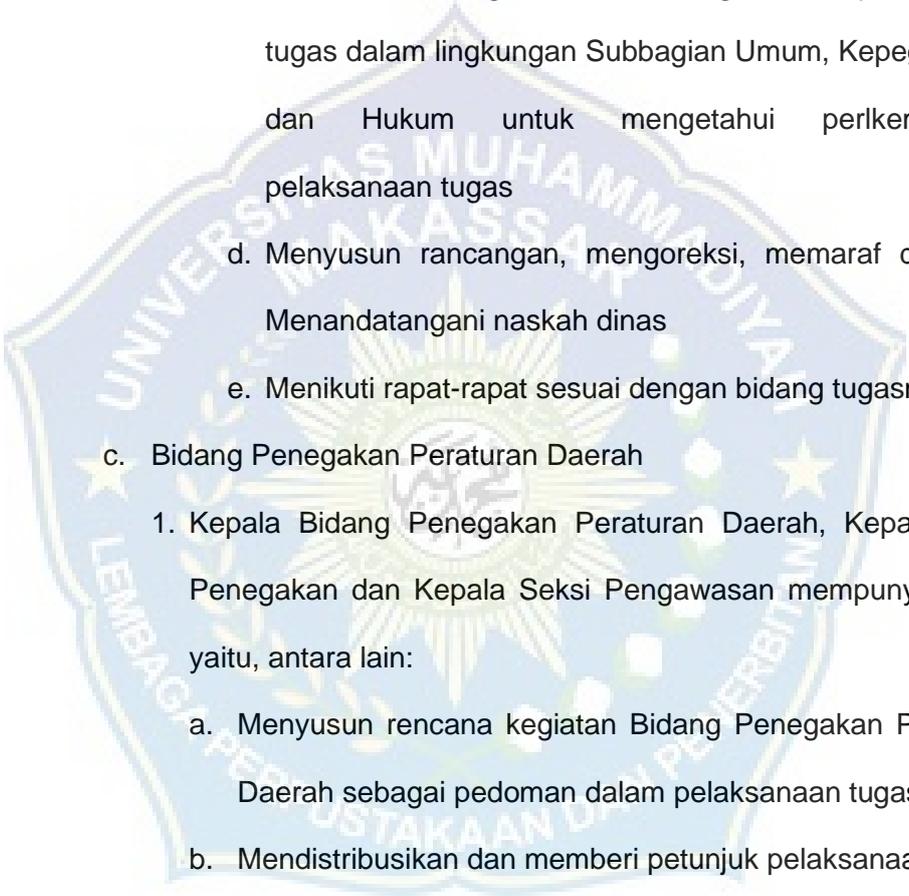
1. Sekretaris mempunyai tugas yaitu, antara lain:

- a. Menyusun rencana kegiatan Sekretariat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas
- c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sekretariat untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atau Menandatangani naskah dinas
- e. Menikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya

2. Kepala Sub Bagian Program, mempunyai tugas yaitu, antara lain:

- a. Menyusun rencana kegiatan Sekretariat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas

- c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sekretariat untuk mengetahui perkembangan Pelaksanaan pelaksanaan tugas
 - d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atau Menandatangani naskah dinas
 - e. Menikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya
3. Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas yaitu, antara lain:
- a. Tersedianya dokumen-dokumen penatausahaan pelaksanaan Laporan Keuangan.
 - b. Terlaksananya penyusunan dokumen dalam pelaksanaan kegiatan
 - c. Tersedianya konsep jadwal kegiatan serta alokasinya
 - d. Terlaksananya penyimpanan dokumen RKA, SK penunjukan pengelolaan keuangan dan dokumen lelang beserta kelengkapannya
 - e. Terlaksananya hasil evaluasi kelengkapan SPP-UP, SPP-GU, SPP-TU dan SPP-LS yang diajukan oleh bendahara
 - f. Terlaksananya penyimpan laporan SPJ, SPP,SPMU dan lain-lainnya.
4. Kepala Sub bagian Umum Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas yaitu, antara lain:

- 
- a. Menyusun rencana kegiatan Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
 - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas
 - c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Subbagian Umum, Kepegawaian, dan Hukum untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
 - d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atau Menandatangani naskah dinas
 - e. Menikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya
- c. Bidang Penegakan Peraturan Daerah
 1. Kepala Bidang Penegakan Peraturan Daerah, Kepala Seksi Penegakan dan Kepala Seksi Pengawasan mempunyai tugas yaitu, antara lain:
 - a. Menyusun rencana kegiatan Bidang Penegakan Peraturan Daerah sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
 - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas
 - c. Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Penegakan Peraturan Daerah untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
 - d. Bidang Ketenteraman dan Ketertiban Umum

1. Kepala bidang ketenteraman dan ketertiban umum yaitu, antara lain:
 - a. Menyusun rencana kegiatan bidang ketenteraman dan ketertiban umum sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas
2. Kepala Seksi Ketertiban Umum mempunyai tugas yaitu, antara lain:
 - a. Menyusun rencana kegiatan seksi ketertiban umum sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
3. Kepala Seksi Operasi dan Pengendalian mempunyai tugas yaitu, antara lain:
 - a. Menyusun rencana kegiatan Seksi Operasi dan Pengendalian sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
 - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.
- e. Bidang Bimbingan Masyarakat
 1. Kepala Bidang Bimbingan Masyarakat mempunyai tugas yaitu, antara lain:
 - a. Menyusun rencana kegiatan Bidang Bimbingan Masyarakat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
 2. Kepala Seksi Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas yaitu, antara lain:

- a. Menyusun rencana kegiatan Seksi Pengembangan Kompetensi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
3. Kepala Seksi Kewaspadaan Dini mempunyai tugas yaitu, antara lain:
- a. Menyusun rencana kegiatan seksi kewaspadaan dini sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- f. Bidang satuan perlindungan masyarakat
1. Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat mempunyai tugas yaitu, antara lain:
 - a. Menyusun rencana kegiatan Bidang Satuan Perlindungan Masyarakat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
 - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas
 2. Seksi Bina Potensi Perlindungan Masyarakat mempunyai tugas yaitu, antara lain:
 - a. menyusun rencana kegiatan Seksi Bina Potensi Perlindungan Masyarakat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
 - b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas

3. Kepala Seksi Operasional Pemadam Kebakaran

- a. menyusun rencana kegiatan Seksi Operasional Pemadam Kebakaran sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Analisis Deskriptif

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data-data penilaian pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan mengenai gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

a. karakteristik responden

Karakteristik responden menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya untuk memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menjadi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan status kepegawaian.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia mulai dari 18 – 27 tahun, 28 – 35 tahun,

dan diatas 36 tahun, Untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 – 27	16	27.1	27.1	27.1
	28 – 35	11	18.6	18.6	45.8
	>36	32	54.2	54.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber : peneliti tahun 2023

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usianya adalah 16 orang responden berusia 18 sampai dengan 27 tahun, 11 responden berusia 28 sampai dengan 35 tahun dan 32 responden berusia 36 tahun dan lebih dari itu.

Hal ini menunjukkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) mempekerjakan pegawai yang masih tergolong usia produktif yaitu berusia 18 tahun sampai dengan 27 tahun atau sebesar 27,1% pegawai pada usia 28 sampai 35 tahun atau sebesar 18,6% dan pegawai pada usia 36 tahun keatas atau sebesar 54,2% termasuk dalam tahap kematangan dan kemajuan. Karakteristik pegawai pada tahap kematangan dan kemajuan ini cenderung menyukai pekerjaan yang menantang, mengembangkan potensi dalam tugas – tugas tertentu dan dapat mengembangkan inovasi.

c. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI – LAKI	49	83.1	83.1	83.1
	PEREMPUAN	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber peneliti, 2023

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan berdasarkan tabel diatas ini menjelaskan bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 83,1% dan perempuan sebanyak 10 orang atau sebesar 16,9% kondisi tersebut menjelaskan bahwa laki-laki memiliki kinerja yang lebih maksimal dibanding perempuan, karena pada saat dilakukan pendistribusian kuesioner tingkat partisipasi laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan.

d. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	37.3	37.3	37.3
	D3	2	3.4	3.4	40.7
	S1	30	50.8	50.8	91.5

	S2	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

PP

Pengelompokkan responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dicirikan melalui tingkat pendidikan SMA sebanyak 22 orang atau sebesar 37,3%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 3,4%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 30 orang atau sebesar 50,8% dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang atau sebesar 8,5%..

e. Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

STATUS KEPEGAWAIAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	35	59.3	59.3	59.3
	NON PNS	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Responden berdasarkan status kepegawaian pada tabel 4.4 menyajikan data yang dicirikan melalui PNS sebanyak 35 orang atau sebesar 59,3% dan Non PNS sebanyak 24 orang atau sebesar 40,7%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 59 responden pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi

Sulawesi Selatan melalui penyebaran kuesioner untuk mendapatkan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor sebagaimana pada lampiran.

f. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dapat diukur melalui 5 indikator yang dibagi menjadi 14 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel gaya kepemimpinan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sulawesi Selatan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Keterangan					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X1.1	41	18	-	-	-	59	4,69
2	X1.2	23	29	7	-	-	59	4,27
3	X1.3	9	24	23	3	-	59	3,66
4	X1.4	11	26	22	-	-	59	3,81
5	X1.5	32	24	3	-	-	59	4,49
6	X1.6	13	24	16	6	-	59	3,75
7	X1.7	26	30	3	-	-	59	4,39
8	X1.8	41	18	-	-	-	59	4,69
9	X1.9	23	29	7	-	-	59	4,27
10	X1.10	9	24	23	3	-	59	3,66
11	X1.11	11	26	22	-	-	59	3,81
12	X1.12	32	24	3	-	-	59	4,49
13	X1.13	13	24	16	6	-	59	3,75

14	X1.14	26	30	3	-	-	59	4,39
----	-------	----	----	---	---	---	----	------

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi atau menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas sangat setuju dan setuju dan sebagian kecil memberikan tanggapan kurang setuju dan tidak setuju. Hal ini memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan. memahami tentang bagaimana gaya kepemimpinan dalam kantor tersebut. Adapun item pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin saya selalu meminta pendapat apabila ada masalah penting
2. Pemimpin saya selalu terbuka dalam menerima kritik maupun saran yang diberikan
3. Pemimpin selalu mengajak para pegawai rapat secara rutin
4. Pemimpin selalu memperlakukan seluruh pegawainya dengan sama.
5. Pemimpin selalu mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan pegawainya
6. Pemimpin saya mudah marah jika pegawai tidak bekerja dengan baik
7. Pimpinan memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk meberikan ide atau saran
8. Pimpinan selalu memberikan ide yang baik dan cetakan dalam bekerja serta tepat dalam mengambil keputusan
9. Pemimpin saya selalu berupaya mengembangkan suasana baru
10. Pemimpin saya mempunyai watak yang baik dan jujur

11. Pemimpin saya mempunyai watak yang keras
12. Pemimpin saya selalu efektif dalam menggunakan waktu
13. Pemimpin saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan mempunyai pengalaman kerja yang baik
14. Pemimpin saya selalu berpegang teguh dengan kebenaran

g. Deskripsi Variabel Beban Kerja

Variabel beban kerja dalam penelitian ini dapat diukur melalui 3 indikator yang dibagi menjadi 8 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel beban kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sulawesi Selatan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 6Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja

No	Pernyataan	Keterangan						Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
1	X2.1	32	22	5	-	-	59	4,46	
2	X2.2	39	18	2	-	-	59	4,63	
3	X2.3	9	31	18	1	-	59	3,81	
4	X2.4	3	30	21	5	-	59	3,53	
5	X2.5	8	29	22	-	-	59	3,76	
6	X2.6	13	29	16	1	-	59	3,92	
7	X2.7	32	22	5	-	-	59	4,46	
8	X2.8	39	18	2	-	-	59	4,63	

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi atau menjawab pertanyaan yang diberikan oleh

peneliti mayoritas sangat setuju dan setuju dan sebagian kecil memberikan tanggapan kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Hal ini memmberikan gambaran bahwa beban kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan memahami tentang bagaimana beban kerja yang dialami dalam kantor tersebut. Adapun item pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah waktu yang disediakan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Apakah dalam bekerja anda merasa sibuk dalam melakukan pekerjaan.
3. Apakah dalam bekerja waktu yang diberikan cukup dan tidak memiliki beban waktu yang tinggi.
4. Apakah dalam bekerja dibutuhkan konsentrasi yang baik.
5. Apakah dalam bekerja dibutuhkan untuk mengingat informasi dan mengambil keputusan.
6. Apakah anda merasa lelah saat selam bekerja.
7. Apakah anda selama bekerja merasa tertekan dalam menjalankan tugas yang diberikan.
8. Apakah anda pernah mengalami kebingungan dalam tugas yang diberikan atasan.

h. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Variabel beban kerja dalam penelitian ini dapat diukur melalui 4 indikator yang dibagi menjadi 12 pernyataan. Hasil dari jawaban

variabel stres kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sulawesi Selatan dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja

No	Pernyataan	Keterangan						
		SS	S	KS	TS	STS	jumlah	mean
1	Y1	20	23	15	1	-	59	4,05
2	Y2	26	30	3	0	-	59	4,39
3	Y3	3	30	21	5	-	59	3,53
4	Y4	13	26	16	4	-	59	3,81
5	Y5	43	16	0	0	-	59	4,73
6	Y6	13	26	19	1	-	59	3,86
7	Y7	9	33	16	1	-	59	3,85
8	Y8	0	17	35	7	-	59	3,17
9	Y9	20	23	15	1	-	59	4,05
10	Y10	26	30	3	0	--	59	4,39
11	Y11	3	30	21	5	-	59	3,53
12	Y12	13	26	16	4	-	59	3,81

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi atau menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas sangat setuju dan setuju dan sebagian kecil memberikan tanggapan kurang setuju ,tidak setuju, sangat tidak setuju. Hal ini memmberikan gambaran bahwa beban kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan memahami tentang bagaimana beban kerja yang dialami dalam kantor

tersebut. Adapun item pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Saya merasa malas dan tidak bersemangat dalam bekerja
2. Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan atasan atau pemimpin
3. Saya menghindari pekerjaan yang diberikan atasan karena tidak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut
4. Saya merasa tegang saat berkomunikasi dengan pemimpin atau atasan
5. Saya merasa cemas dan kurang konsentrasi serta mudah lupa saat melakukan pekerjaan
6. Saya merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan saya
7. Saya merasa lelah ketika sudah bekerja seharian
8. Saya merasa otot tubuh saya kaku saat /setelah bekerja
9. Saya merasa sering sakit ketika bekerja berlebihan
10. Saya merasa dalam mengambil keputusan sering mengalami kegagalan atau terlibat dalam suatu masalah
11. Saya sering kali kurang berkonsentrasi dalam bekerja
12. Saya merasa akhir- akhir ini merasa cemas terkait dengan hal dalam pekerjaan saya

2. Uji Instrumen Penelitian

Analisis data di lakukan terhadap data yang terkumpul dari hasil kuesioner 59 responden yang telah di kumpulkan kemudian di olah dengan SPSS yang terdiri dari rekapulasi data awal kuesioner, rekapulasi data skala likert, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali,2016). Hasil uji validitas dapat dikatakan valid jika r- hasil adalah positif dan lebih besar dari r- tabel (r- hasil positif >r- tabel). Jika ternyata ada pertanyaan yang tidak valid, maka pertanyaan tersebut akan dibuang dan pengujian diulang kembali sampai hasilnya menunjukkan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Gaya Kepemimpinan(X₁)

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,837	0,2162	Valid
2	X1.2	0,738	0,2162	Valid
3	X1.3	0,910	0,2162	Valid
4	X1.4	0,853	0,2162	Valid
5	X1.5	0,843	0,2162	Valid
6	X1.6	0,846	0,2162	Valid
7	X1.7	0,831	0,2162	Valid
8	X1.8	0,837	0,2162	Valid
9	X1.9	0,738	0,2162	Valid
10	X1.10	0,910	0,2162	Valid
11	X1.11	0,853	0,2162	Valid
12	X1.12	0,843	0,2162	Valid
13	X1.13	0,846	0,2162	Valid

14	X1.14	0,831	0,2162	Valid
----	-------	-------	--------	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.8 menunjukkan seluruh instrument valid untuk di gunakan sebagai instrument atau pertanyaan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan yang di teliti.

2. Beban Kerja

Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Validitas Beban Kerja (X2)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,906	0,2162	VALID
2	X2.2	0,863	0,2162	VALID
3	X2.3	0,895	0,2162	VALID
4	X2.4	0,875	0,2162	VALID
5	X2.5	0,813	0,2162	VALID
6	X2.6	0,838	0,2162	VALID
7	X2.7	0,906	0,2162	VALID
8	X2.8	0,863	0,2162	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.9 menunjukkan seluruh instrument valid untuk di gunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel beban kerja yang di teliti.

3. Stres Kerja

Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja (Y)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0,907	0,2162	VALID
2	Y2	0,820	0,2162	VALID
3	Y3	0,921	0,2162	VALID
4	Y4	0,842	0,2162	VALID
5	Y5	0,801	0,2162	VALID
6	Y6	0,884	0,2162	VALID
7	Y7	0,869	0,2162	VALID
8	Y8	0,800	0,2162	VALID
9	Y9	0,907	0,2162	VALID
10	Y10	0,820	0,2162	VALID
11	Y11	0,921	0,2162	VALID
12	Y12	0,842	0,2162	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan seluruh instrument valid untuk di gunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel stres kerja yang di teliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa jawaban dari responden konsisten dengan pernyataan tersebut. Hasil pengujian reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah instrumen penelitian dapat digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda. Untuk melakukan pengujian ini, peneliti menggunakan metode *cronbach alpha signifikan*

sebesar 0,6 yang berarti bahwa jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka item setiap pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang memadai.

Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,775	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,797	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,781	Reliabel

Sumber data primer yang diolah, 2023

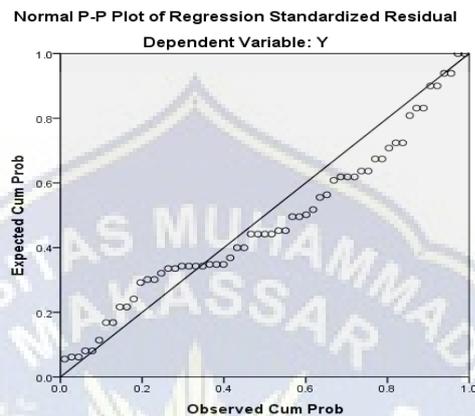
Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel di nyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu dengan nilai *cronbach alpha* > 0,6 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak di gunakan sebagai alat ukur.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi garis normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data

sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ dan suatu data dikatakan tidak terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$.



Gambar 4. 2 Uji Normalitas

Sumber lampiran SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 2.4 dapat di lihat bahwa gambaran data sebenarnya mengikuti garis normalnya maka dapat disimpulkan model regresi memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5 maka dalam model tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.798	2.257		-2.569	.013		
	X1	.712	.061	.772	11.709	.000	.362	2.762
	X2	.350	.106	.217	3.294	.002	.362	2.762

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Data diolah, 2023

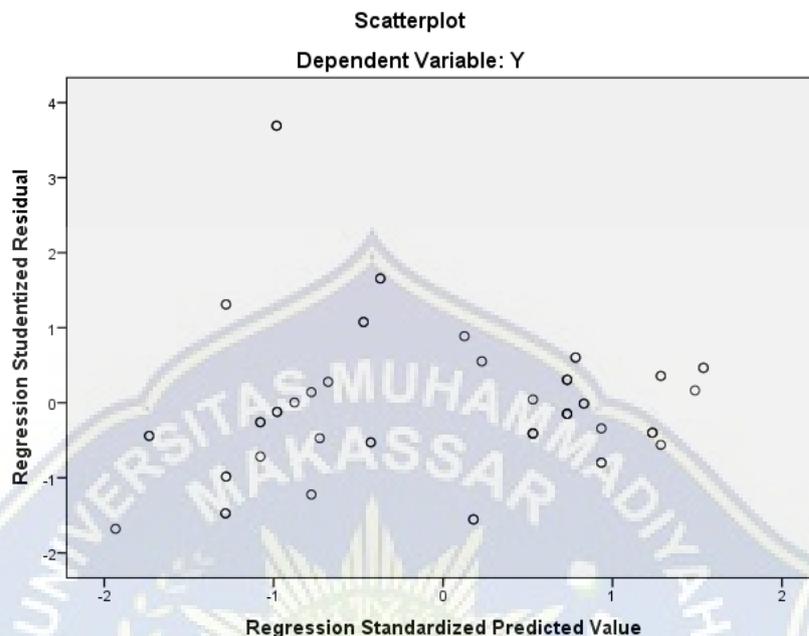
Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan Variabel beban kerja (X2) tidak mengandung gejala multikolinearitas karena nilai *Tolerance* 0,362 > 0,10. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji multikolinearitas menggunakan nilai *tolerance*, jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Jika dilihat pada nilai VIF didapat sebesar 2,762 < 10. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Berdasarkan tabel diatas variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel beban kerja (X2) tidak mengandung gejala multikolinearitas dengan ini dapat dinyatakan bahwa variabel antara gaya kepemimpinan (X1) dan variabel (X2) tidak mengandung aspek atau indikator yang sama sehingga dapat dilakukan analisis statistik selanjutnya untuk mengestimasi variabel stres kerja (Y).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model

regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear.



Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada gambar diatas cara yang digunakan yaitu dengan melihat pola gambar scatterplots hasil output dari SPSS. Dengan syarat jika titik- titik data penyebaran diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan penyebaran titik-titik data tidak berpola maka model regresi tersebut tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh gaya

kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai. Hasil pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS ver.24 yang hasilnya dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Coefficients Regresi antara Variabel

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.798	2.257		-2.569	.013
	Gaya kepemimpinan	.712	.061	.772	11.709	.000
	beban kerja	.350	.106	.217	3.294	.002

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber: SPSS Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, nilai konstanta (a) -5,798, nilai beta gaya kepemimpinan (b_1) 0,712 dan nilai beta beban kerja (b_2) 0,350. Maka menghasilkan persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini antara lain :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = (-5,798) + 0,712 X_1 + 0,350 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta stres kerja (Y) adalah -5,798 yang menyatakan jika variabel X_1 dan X_2 sama dengan nol yaitu variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja maka stres kerja adalah sebesar -5,798.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) adalah 0,712 bahwa gaya kepemimpinan memiliki arah yang berlawanan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang meningkat maka stres kerja

akan semakin menurun. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sulawesi Selatan berdampak pada peningkatan dan mengakibatkan stres kerja semakin rendah.

- c. Koefisien regresi beban kerja (X_2) adalah 0,350 dapat dijelaskan bahwa semakin rendah beban kerja yang dimiliki maka stres kerja akan semakin menurun bagi pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sulawesi Selatan.

c. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait pengujian melalui uji-t adalah dengan t_{hitung} dan t_{tabel} pada derajat signifikansi.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial (Uji- t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.798	2.257		-2.569	.013
	Gaya kepemimpinan	.712	.061	.772	11.709	.000
	beban kerja	.350	.106	.217	3.294	.002

a. Dependent Variable: stres kerja

Sumber Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dilihat yaitu pada nilai t, diperoleh pada lampiran yaitu:

1. Untuk variabel (X_1) gaya kepemimpinan diperoleh t hitung 11,709 lebih besar dari t tabel = 1,672 ($11,709 > 1,672$) dengan tingkat signifikansi 0,00 yang berarti H1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama penelitian ini terbukti artinya ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja bagi pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk variabel (X_2) beban kerja diperoleh t hitung = 3,294 lebih besar dari t tabel = 1,672 ($3,294 > 1,672$) dengan tingkat signifikansi 0,02 yang berarti H2 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua penelitian ini terbukti artinya ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja bagi pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955 ^a	.912	.909	2.230	1.457
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 output bagian kedua (Model Summary) tabel diatas menjelaskan besarnya nilai pada Adjustes R Square sebesar 0,909 atau 90,9%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen sebesar 90,9% sedangkan sisanya sebesar 9,1% ($1 - 0,909$) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan)

Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai. Hal ini terbukti bahwa untuk t hitung 11,709 lebih besar dari t tabel = 1,672 ($11,709 > 1,672$) dengan tingkat signifikansi dengan menggunakan $<0,05$ ($0,000 < 0,05$). Koefisien pengaruh bertanda positif disebabkan karena tingginya sifat pegawai yang mampu meneladani karakter dengan pimpinan secara personal sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara maksimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu mengatasi stres kerja ini berarti bahwa gaya kepemimpinan membentuk sepenuhnya motivasi inspiratif dan konsiderasi individual dalam menurunkan stres kerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan yang kurang baik dapat menyebabkan setiap pegawai tidak produktif dan kurang kreatif saat melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada ketidaktercapaiannya karir yang dicita-citakan pegawai yang membuat

mereka merasa stres terhadap pekerjaannya. Pemimpin dalam mengatasi stres kerja dapat melakukan interaksi yang baik serta adil kepada setiap pegawai sehingga pegawai merasa nyaman saat bekerja dan dapat menurunkan tingkat stres yang dimilikinya. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Hasan Junaedi, 2021 dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Perintis Perkasa Medan dalam variabel gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai. Hal ini dibuktikan terbukti bahwa t hitung = 3,294 lebih besar dari t tabel = 1,672 ($3,294 > 1,672$) dengan signifikansi menggunakan batas 0,002 . Koefisien ini pengaruh bertanda positif disebabkan karena adanya beban kerja yang tidak berlebihan dapat menimbulkan penurunan stres kerja pegawai. Hal ini karena kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan pegawai sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan sehingga tidak dapat menimbulkan stres kerja pada diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan beban kerja yang sedikit maka akan berdampak pada stres kerja pegawai yang dihasilkan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Puspitasari et.al 2023 dalam penelitiannya yang Berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Pilar Emas Jember dengan hasil penelitian yaitu variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Pliar Emas Jember beban kerja

karyawan CV. Pilar Emas harus dipertahankan pada tingkat yang rendah dan stabil dengan cara menyeimbangkan target kerja dan waktu yang diberikan serta memperjelas tugas dan jobdesk karyawan..



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tahap pengumpulan data, pengelolaan data, dan analisis data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian saran yang dapat saya berikan dalam penelitian ini adalah :

1. Disarankan kepada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan melakukan pembinaan dan pengembangan gaya kepemimpinan agar dapat membantu mendistribusikan tugas dan tanggung jawab bila guna mengurangi beban kerja dan stres kerja pada pegawai.
2. Bagi peneliti lain diharapkan dapat melakukan perbaikan sehingga hasil dalam penelitian ini dapat diperluas sehingga dapat menghasilkan gambaran yang lebih jelas sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. P. A., & Putra, M. Y. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perbekel Desa Sangsit. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 25–34.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Amrianah, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal*, 2(1), 13–34.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus Mukhlis. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 67–77.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Bisnis*, 2(2), 186–193.
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562.
- Eric, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123.
- Hestya, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 126–136.
- Irawati. (2019). *Tinjauan pustaka Beban kerja*. 2010, 12–42.
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ,. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Mahasiswa, M. penelitian bagi. (2021). *Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa* (N. Azizah & B. W. Putra (eds.); 1st ed.). Bintang Semesta Media.
- Mattayang, B. (2019). 247-349-1-Pb. *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis, Volume 2 N(4)*, 1–8.
- Monaliza, Fiqri, M. A., Pranata, R., Nellitawati, Sufyarma, & Marsidin. (2022). Stres Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 6(2), 12785–12790.

- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Nurdin, & Djuhartono, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 4(14), 171–178.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46.
- Puspitasari, A. W., Sutrisno, & Mastika, I. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember Ajeng. 10(2), 89–90.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.)). Penerbit KBM Indonesia.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130.
- Susanti, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kelurahan Setu Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 185–189.
- Syamsurizal. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38.
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara Hasrudy Tanjung 1, Laila Mawaddah Putri 2. *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 888–898.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara lii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33.
- Widiastuti, N., Riauwanto, S., & Harwati, C. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1224–1242.



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

LEMBAR OBSERVASI

NO	Aspek Yang Diamati	KETERANGAN
1	Kehadiran apel pagi	Kehadiran apel pagi anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Provinsi Sulawesi Selatan cukup baik dan konsisten dilaksanakan setiap pukul 08.00 pagi. Namun masih ada beberapa anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) yang tidak mengikuti apel pagi dengan keterangan terlambat.
2	Kondisi lingkungan kerja	Kondisi kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan cukup baik dari aspek tugas namun didalam kondisi lingkungan kerja tersebut masih terdapat beberapa ruangan yang kurang memadai untuk bisa bekerja dengan baik.
		Kemampuan bersosialisasi anggota Satuan Polisi Pamong

3	Kemampuan bersosialisasi	Praja (Satpol pp), Sangat baik terkhusus pada semua pegawai PNS dan non PNS namun dari hasil pengamatan masih ada yang kurang memahami tugasnya.
4	Tingkah laku	Tingkah Laku pada pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) sangat patut dicontoh karena memiliki sifat tekun dan disiplin waktu tetapi masi ada beberapa pegawai yang kurang dalam tingkat kedisiplinan.

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Para Responden Yang Terhormat

Saya Safitri sebagai mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen .Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (SKRIPSI) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Sulawesi Selatan, Kota Makassar. Pada kesempatan ini, saya ingin meminta pendapat Bapak/Ibu sebagai responden dari kuesioner ini. Pertanyaan-pertanyaan ini diajukan hanya untuk tujuan penelitian, dan saya akan memastikan keamanannya.Saya ucapkan terima kasih atas waktu dan partisipasi Anda.

PANDUAN PENGISIAN KUESIONER

1. Kepada Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
2. Pilih opsi yang memenuhi persepsi Anda dengan cara berikut menggunakan tanda centang (√), sementara tanda-tanda dalam kolom memiliki arti sebagaimana berikut:

SS = Sangat Setuju = 5

S = Setuju = 4

KS = Kurang Setuju= 3

TS=Tidak Setuju = 2

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

3. Isi data responden berikut sesuai dengan kriteria Anda miliki.

KARAKTERISTIK/DATA RESPONDEN

1. Nama :

2. Umur :

- 18 -27 tahun
- 28 – 35 tahun
- > 36 tahun

3. Jenis Kelamin:

- Laki-laki
- Perempuan

4. No Hp/Wa :

5. Pendidikan terakhir:

- SD
- SMP
- SMA
- D3
- S1
- S2
- S3

6. Pegawai

- PNS /tetap
- Non PNS

DAFTAR PERTANYAAN

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Gaya Kepemimpinan						
Sifat						
1	Pemimpin saya selalu meminta pendapat apabila ada masalah penting					
2	Pemimpin saya selalu terbuka dalam menerima kritik maupun saran yang diberikan					
Kebiasaan						
1	Pemimpin selalu mengajak para pegawai rapat secara rutin					
2	Pemimpin selalu memperlakukan seluruh pegawainya dengan sama					
3	Pemimpin selalu mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan pegawainya					
Temperamen						
1	Pemimpin saya mudah marah jika pegawai tidak bekerja dengan baik					
2	Pimpinan memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk meberikan ide atau saran					
3	Pimpinan selalu memberikan ide yang baik dan cetakan dalam bekerja serta tepat dalam mengambil keputusan					
Watak						

1	Pemimpin saya selalu berupaya mengembangkan suasana baru					
2	Pemimpin saya mempunyai watak yang baik dan jujur					
3	Pemimpin saya mempunyai watak yang keras					
Keperibadian						
1	Pemimpin saya selalu efektif dalam menggunakan waktu					
2	Pemimpin saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan mempunyai pengalaman kerja yang baik					
3	Pemimpin saya selalu berpegang teguh dengan kebenaran					
Beban Kerja						
Beban waktu						
1	Apakah waktu yang disediakan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2	Apakah dalam bekerja anda merasa sibuk dalam melakukan pekerjaan					
3	Apakah dalam bekerja waktu yang diberikan cukup dan tidak memiliki beban waktu yang tinggi					
Beban Usaha Mental						
1	Apakah dalam bekerja dibutuhkan konsentrasi yang baik					
2	Apakah dalam bekerja dibutuhkan untuk mengingat informasi dan mengambil keputusan					
Beban Psikologis						

1	Apakah anda merasa lelah saat selam bekerja					
2	Apakah anda selama bekerja merasa tertekan dalam menjalankan tugas yang diberikan					
3	Apakah anda pernah mengalami kebingungan dalam tugas yang diberikan atasan					
Stres Kerja						
Perilaku						
1	Saya merasa malas dan tidak bersemangat dalam bekerja					
2	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan atasan atau pemimpin					
3	Saya menghindari pekerjaan yang diberikan atasan karena tidak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut					
Psikologi						
1	Saya merasa tegang saat berkomunikasi dengan pemimpin atau atasan					
2	Saya merasa cemas dan kurang konsentrasi serta mudah lupa saat melakukan pekerjaan					
3	Saya merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan saya					
Fisiologi						
1	Saya merasa lelah ketika sudah bekerja seharian					
2	Saya merasa otot tubuh saya kaku saat /setelah bekerja					
3	Saya merasa sering sakit ketika bekerja berlebihan					

Kognitif					
1	Saya merasa dalam mengambil keputusan sering mengalami kegagalan atau terlibat dalam suatu masalah				
2	Saya sering kali kurang berkonsentrasi dalam bekerja				
3	Saya merasa akhir- akhir ini merasa cemas terkait dengan hal dalam pekerjaan saya				



LAMPIRAN 3

TABULASI KARAKTERISTIK RESPONDEN

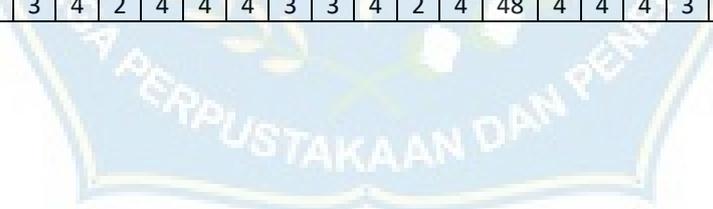
USIA	Kode	Jenis Kelamin	kode	Pendidikan Terakhir	kode	Status Kepegawaian	kode
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
> 36 tahun	3	Perempuan	2	S1	6	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S2	7	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
18 - 27 tahun	1	Perempuan	2	SMA	3	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
28 - 35 tahun	2	Perempuan	2	SMA	3	PNS	1
18 - 27 tahun	1	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2
18 - 27 tahun	1	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	D3	4	PNS	1
> 36 tahun	3	Perempuan	2	S1	6	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	D3	4	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	SMA	3	PNS	1
> 36 tahun	3	Perempuan	2	S2	7	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S2	7	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	SMA	3	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	SMA	3	PNS	1
> 36 tahun	3	Perempuan	2	S1	6	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S2	7	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2
18 - 27 tahun	1	Laki -laki	1	S1	6	Non PNS	2
18 - 27 tahun	1	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2

18- 27 tahun	1	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2
18 - 27 tahun	1	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2
18 - 27 tahun	1	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2
18 - 27 tahun	1	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2
28 - 35 tahun	2	Laki -laki	1	S1	6	Non PNS	2
18 - 27 tahun	1	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2
28 -35 tahun	2	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2
18 - 27 tahun	1	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2
18 - 27 tahun	1	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2
28 - 35 tahun	2	Laki -laki	1	S1	6	Non PNS	2
28 - 35 tahun	2	Laki -laki	1	S1	6	Non PNS	2
28 - 35 tahun	2	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2
18 - 27 tahun	1	Laki -laki	1	SMA	3	Non PNS	2
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
28 - 35 tahun	2	Perempuan	2	S1	6	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	SMA	3	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	SMA	3	PNS	1
28 - 35 tahun	2	Laki -laki	1	S2	7	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	SMA	3	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
28 - 35 tahun	2	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
28 - 35 tahun	2	Laki -laki	1	S1	6	Non PNS	2
> 36 tahun	3	Laki -laki	2	S1	6	Non PNS	2
18 - 27 tahun	1	Perempuan	2	S1	6	Non PNS	2
18 - 27 tahun	1	Perempuan	2	S1	6	Non PNS	2
18 - 27 tahun	1	Laki -laki	1	S1	6	Non PNS	2
28 - 35 tahun	2	Laki -laki	1	S1	6	Non PNS	2
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
> 36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1
>36 tahun	3	Laki -laki	1	S1	6	PNS	1

LAMPIRAN 4
TABULASI KUESIONER

Gaya kepemimpinan														Beban Kerja										
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	60	4	5	4	3	4	4	4	5	33	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68	5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	64	5	5	4	4	4	4	5	5	36	
4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	48	4	4	3	3	3	3	4	4	28	
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	64	5	5	4	4	4	5	5	5	37	
4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	50	4	4	3	3	3	3	4	4	28	
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	58	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	64	5	5	4	4	4	4	5	5	36	
4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	50	4	4	4	3	4	4	4	4	30	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68	5	5	4	4	5	5	5	5	39	
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	66	5	5	4	4	4	4	5	5	36	
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	64	5	5	4	4	5	5	5	5	38	
4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	48	4	5	4	4	4	4	4	5	34	
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58	3	4	4	2	3	4	3	4	26	
4	3	2	3	4	2	4	4	3	2	3	4	2	4	44	4	4	4	2	3	3	4	4	27	
4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	48	4	4	4	3	3	3	4	4	28	
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	62	5	5	4	4	4	4	5	5	36	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	68	5	5	4	4	5	5	5	5	39	
5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	52	4	5	4	3	3	4	4	5	32	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	4	5	5	5	5	5	40	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	52	4	4	4	3	3	3	4	4	28	
5	5	4	3	5	3	4	5	5	4	3	5	3	4	58	5	5	4	4	3	4	5	5	36	
5	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	54	5	5	4	3	3	3	5	5	33	
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	62	5	5	4	4	4	4	5	5	36	
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	64	5	5	4	4	4	4	5	5	36	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	4	5	5	5	5	5	39	
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	62	5	5	4	4	4	4	5	5	36	
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	62	5	5	4	4	4	4	5	5	36	
5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	52	4	5	4	3	3	3	4	5	30	
5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	52	4	5	4	3	3	3	4	5	31	
5	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	54	5	5	4	3	3	3	5	5	33	
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	64	5	5	4	4	4	4	5	5	36	

5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	66	5	5	4	4	4	4	5	5	36
5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	60	5	5	4	3	3	4	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	4	5	5	5	5	5	40
4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	50	4	4	4	3	3	3	4	4	28
4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	44	3	4	4	2	3	2	3	4	23
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	62	5	5	4	4	4	4	5	5	36
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	64	5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	52	4	4	4	3	4	4	4	4	30
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	68	5	5	4	4	4	5	5	5	38
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	60	4	5	4	3	4	4	4	5	33
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	68	5	5	4	4	4	5	5	5	38
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	64	5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	48	4	4	4	3	3	3	4	4	28
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	64	5	5	4	4	4	5	5	5	37
4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	50	4	4	4	3	3	3	4	4	28
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	58	3	3	4	3	3	3	3	3	24
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	64	5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	50	4	4	4	3	4	4	4	4	30
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68	5	5	4	4	5	5	5	5	39
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	66	5	5	4	4	4	4	5	5	36
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	64	5	5	4	4	5	5	5	5	38
4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	48	4	5	4	4	4	4	4	5	34
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58	3	4	4	2	3	4	3	4	26
4	3	2	3	4	2	4	4	3	2	3	4	2	4	44	4	4	4	2	3	3	4	4	27
4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	48	4	4	4	3	3	3	4	4	28



Stres kerja												
4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	45
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	55
5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	52
4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	41
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	54
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	39
3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	35
4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	46
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	53
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	40
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	52
5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	53
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	48
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	48
3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	34
3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	36
4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	50
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	55
4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	43
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	41
5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	50
4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	43
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	51
4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	52
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	50
4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	50
3	4	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	39
3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	41
4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	43
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	53
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	53
4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	50

5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	38
2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	30
4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	50
4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	52
3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	42
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	55
4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	45
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	55
5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	52
4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	41
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	54
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	39
3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	35
4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	46
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	53
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	40
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	52
5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	53
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	48
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	48
3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	34
3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	36



X1.2	Pearson Correlation	.663**	1	.693**	.532**	.483**	.537**	.431**	.663**	1.000*	.693**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	.690**	.693**	1	.804**	.714**	.676**	.725**	.690**	.693**	1.000*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.4	Pearson Correlation	.592**	.532**	.804**	1	.608**	.697**	.694**	.592**	.532**	.804**	1.000*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.5	Pearson Correlation	.735**	.483**	.714**	.608**	1	.638**	.868**	.735**	.483**	.714**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.6	Pearson Correlation	.702**	.537**	.676**	.697**	.638**	1	.600**	.702**	.537**	.676**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.7	Pearson Correlation	.633**	.431**	.725**	.694**	.868**	.600**	1	.633**	.431**	.725**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.8	Pearson Correlation	1.000*	.663**	.690**	.592**	.735**	.702**	.633**	1	.663**	.690**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.9	Pearson Correlation	.663**	1.000*	.693**	.532**	.483**	.537**	.431**	.663**	1	.693**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.10	Pearson Correlation	.690**	.693**	1.000*	.804**	.714**	.676**	.725**	.690**	.693**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.11	Pearson Correlation	.592**	.532**	.804**	1.000*	.608**	.697**	.694**	.592**	.532**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.12	Pearson Correlation	.735**	.483**	.714**	.608**	1.000*	.638**	.868**	.735**	.483**	.714**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.13	Pearson Correlation	.702**	.537**	.676**	.697**	.638**	1.000*	.600**	.702**	.537**	.676**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.14	Pearson Correlation	.633**	.431**	.725**	.694**	.868**	.600**	1.000*	.633**	.431**	.725**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1	Pearson Correlation	.837**	.738**	.910**	.853**	.843**	.846**	.831**	.837**	.738**	.910**	.853**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Correlations												
		X1.12	X1.13	X1.14	X1							
X1.1	Pearson Correlation	.735**	.702**	.633**	.837**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	59	59	59	59							
X1.2	Pearson Correlation	.483**	.537**	.431**	.738**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000							
	N	59	59	59	59							
X1.3	Pearson Correlation	.714**	.676**	.725**	.910**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	59	59	59	59							
X1.4	Pearson Correlation	.608**	.697**	.694**	.853**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	59	59	59	59							
X1.5	Pearson Correlation	1.000**	.638**	.868**	.843**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	59	59	59	59							
X1.6	Pearson Correlation	.638**	1.000**	.600**	.846**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	59	59	59	59							
X1.7	Pearson Correlation	.868**	.600**	1.000**	.831**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	59	59	59	59							
X1.8	Pearson Correlation	.735**	.702**	.633**	.837**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	59	59	59	59							
X1.9	Pearson Correlation	.483**	.537**	.431**	.738**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000							
	N	59	59	59	59							
X1.10	Pearson Correlation	.714**	.676**	.725**	.910**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	59	59	59	59							
X1.11	Pearson Correlation	.608**	.697**	.694**	.853**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000							
	N	59	59	59	59							
X1.12	Pearson Correlation	1	.638**	.868**	.843**							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000							
	N	59	59	59	59							
X1.13	Pearson Correlation	.638**	1	.600**	.846**							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000							
	N	59	59	59	59							
X1.14	Pearson Correlation	.868**	.600**	1	.831**							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000							
	N	59	59	59	59							
X1	Pearson Correlation	.843**	.846**	.831**	1							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000								
	N	59	59	59	59							

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	.815**	.750**	.757**	.601**	.610**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X2.2	Pearson Correlation	.815**	1	.744**	.623**	.541**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X2.3	Pearson Correlation	.750**	.744**	1	.764**	.662**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X2.4	Pearson Correlation	.757**	.623**	.764**	1	.781**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X2.5	Pearson Correlation	.601**	.541**	.662**	.781**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59
X2.6	Pearson Correlation	.610**	.587**	.784**	.715**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59
X2.7	Pearson Correlation	1.000**	.815**	.750**	.757**	.601**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X2.8	Pearson Correlation	.815**	1.000**	.744**	.623**	.541**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X2	Pearson Correlation	.906**	.863**	.895**	.875**	.813**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59

Correlations				
		X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1.000**	.815**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	59	59	59
X2.2	Pearson Correlation	.815**	1.000**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	59	59	59
X2.3	Pearson Correlation	.750**	.744**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	59	59	59
X2.4	Pearson Correlation	.757**	.623**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	59	59	59
X2.5	Pearson Correlation	.601**	.541**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	59	59	59
X2.6	Pearson Correlation	.610**	.587**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	59	59	59
X2.7	Pearson Correlation	1	.815**	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	59	59	59

	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y.11	Pearson Correlation	.794**	.763**	1.000**	.737**	.708**	.800**	.746**	.678**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y.12	Pearson Correlation	.626**	.589**	.737**	1.000**	.671**	.710**	.619**	.674**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y	Pearson Correlation	.907**	.820**	.921**	.842**	.801**	.884**	.869**	.800**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59

Correlations		Y.10	Y.11	Y.12	Y
Y.1	Pearson Correlation	.711**	.794**	.626**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	.763**	.589**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59
Y.3	Pearson Correlation	.763**	1.000**	.737**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59
Y.4	Pearson Correlation	.589**	.737**	1.000**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59
Y.5	Pearson Correlation	.604**	.708**	.671**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59
Y.6	Pearson Correlation	.685**	.800**	.710**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59
Y.7	Pearson Correlation	.659**	.746**	.619**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59
Y.8	Pearson Correlation	.525**	.678**	.674**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59
Y.9	Pearson Correlation	.711**	.794**	.626**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59
Y.10	Pearson Correlation	1	.763**	.589**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59
Y.11	Pearson Correlation	.763**	1	.737**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59
Y.12	Pearson Correlation	.589**	.737**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59

Y	Pearson Correlation	.820**	.921**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.909	2.230

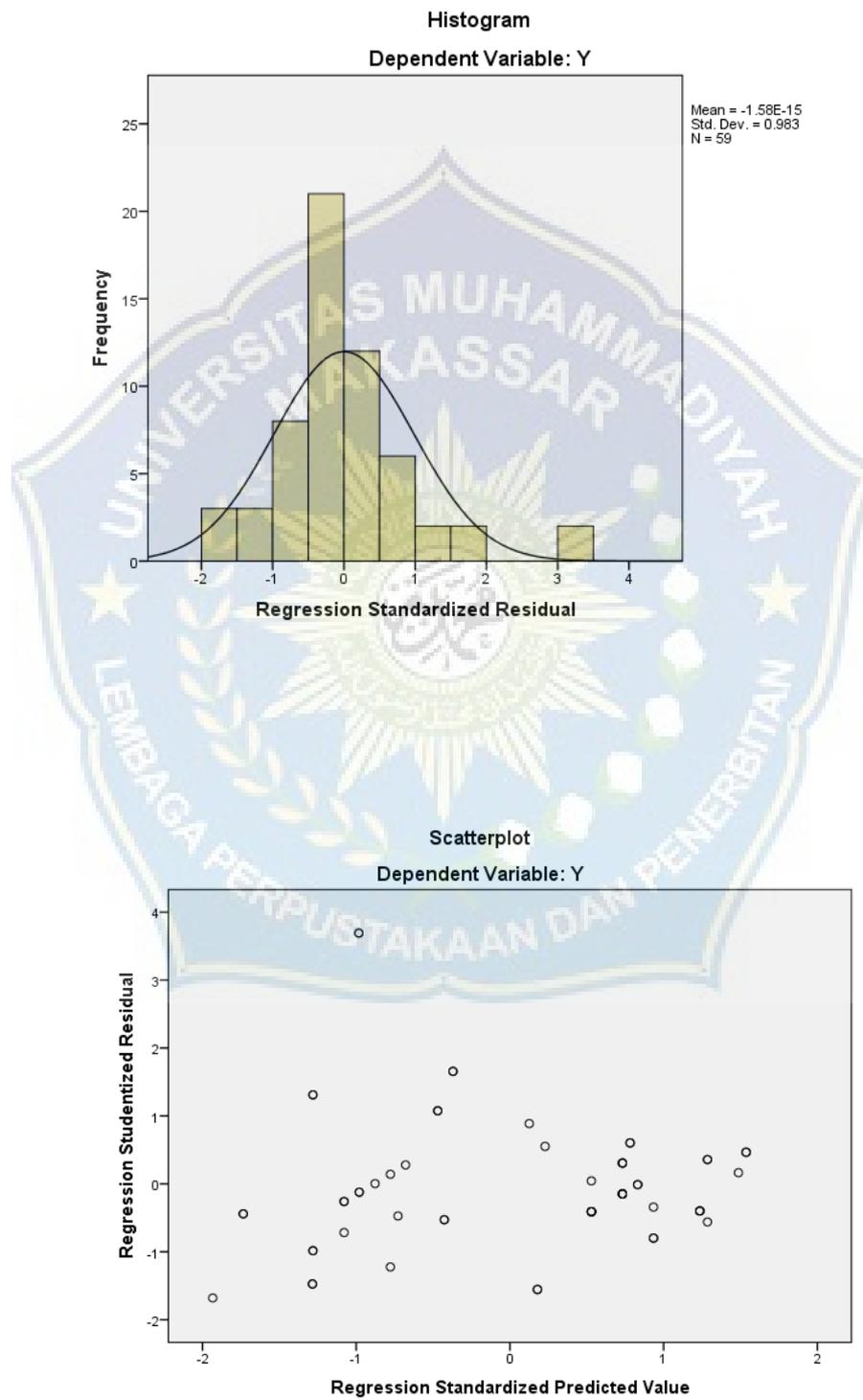
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	-5.798	2.257		-2.569	.013	
	X1	.712	.061	.772	11.709	.000	.362
	X2	.350	.106	.217	3.294	.002	.362

Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	X1	2.762
	X2	2.762

a. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 6
PERSURATAN





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor :280/05/A.2-II/XI/45/2023
 2023

Makassar, 14 November

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : SAFITRI

Stambuk : 105721103420

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Provinsi Sulawesi Selatan

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
 NIDN 651507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
 Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 2759/05/C.4-VIII/XI/1445/2023

30 Rabiul Akhir 1445

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

14 Nopember 2023 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 280/05/A.2-II/XI/45/2023 tanggal 14 Nopember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : SAFITRI

No. Stambuk : 10572 1103420

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) PROVINSI SULAWESI SELATAN"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 17 Nopember 2023 s/d 17 Januari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd

NBM 1127761



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **29470/S.01/PTSP/2023** Kepada Yth.
Lampiran : - Kepala Kantor Satuan Polisi Pamong
Perihal : **izin penelitian** Praja Prov. Sulawesi Selatan

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2759/05/C.4-VIII/XI/1445/2023 tanggal 14 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **SAFITRI**
Nomor Pokok : **105721103420**
Program Studi : **Manajemen**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
Alamat : **Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar**

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
PEGAWAI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) PROVINSI SULAWESI
SELATAN "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **17 November 2023 s/d 17 Januari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 14 November 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
 Jalan Jenderal Urip Sumoharjo No. 269 Makassar, Tlp. 453204 Psw. 8405
MAKASSAR 90231

Makassar, 20 November 2023

Nomor : 423.4/988-Sek/Satpol.PP
 Sifat : Biasa
 Lamp : -
 Perihal : **Tanggapan Permohonan
 Izin Penelitian**

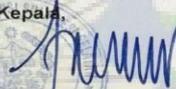
Kepada,
 Yth. **Kepala Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Sulawesi Selatan**
 di -
 Makassar

Menunjuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 29470/S.01/PTSP/ 2023 dan Nomor : 29471/R.01/PTSP/ 2023 tanggal 14 November 2023 perihal Izin Penelitian pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan tanggal 17 November 2023, maka prinsipnya kami siap menerima untuk melaksanakan Penelitian atas nama :

NO.	NOMOR POKOK	NAMA MAHASISWA	PROGRAM STUDI
1.	105721103420	Safitri	Manajemen
2.	105721100820	Athira Sapira	Manajemen

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala,


ANDI ARWIN AZIS, S.STP., MM
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 NIP. 19760105 199511 1 001



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
Jalan Urip Sumoharjo Nomor 269 Makassar 90231, Telepon 0411-453204
MAKASSAR 90231

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 77 - Sek / Sat Pol - PP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **H. DARUSMAN IDHAM, S.Kom**
NIP : 19791029 201212 1 001
Pangkat/Gol. Ruang : Penata (III/c)
Jabatan : Kepala Subbagian Umum

Dengan ini menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : **SAFITRI**
NIM : 107521103420
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Makassar

Nama : **ATHIRA SAPIRA**
NIM : 105721100820
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Makassar

Telah melaksanakan penelitian di **Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan** berdasarkan surat Nomor : 423.4/988-Sek/Satpol.pp tanggal 20 November 2023 perihal Tanggapan Permohonan Izin Penelitian.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 18 Januari 2024

a.n. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
Provinsi Sulawesi Selatan
Kepala Subbagian Umum,

H. DARUSMAN IDHAM, S.Kom
Pangkat : Penata (III/c)
NIP. 19791029 201212 1 001

LAMPIRAN 7
DOKUMENTASI



LAMPIRAN 8

HASIL TURNITIN



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Safitri
Nim : 105721103420
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4 %	10 %
2	Bab 2	7 %	25 %
3	Bab 3	3 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 18 Maret 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Dr. H. S. Hum., M.I.P
 NDM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

AFITRI 105721103420 Bab I

ORIGINALITY REPORT

4%	2%	2%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
2	Muhammad Syukron Ginanjar, Indarto Indarto, Djoko Santoso, "DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2019 Publication	2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
Exclude bibliography Off



SAFITRI 105721103420 Bab II

ORIGINALITY REPORT

7% SIMILARITY INDEX
6% INTERNET SOURCES
0% PUBLICATIONS
5% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.ubs-usg.ac.id Internet Source	2%
2	investasi.unwir.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Udayana University Student Paper	2%
4	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off
 Exclude bibliography Off
 Exclude matches < 2%

SAFITRI 105721103420 Bab III

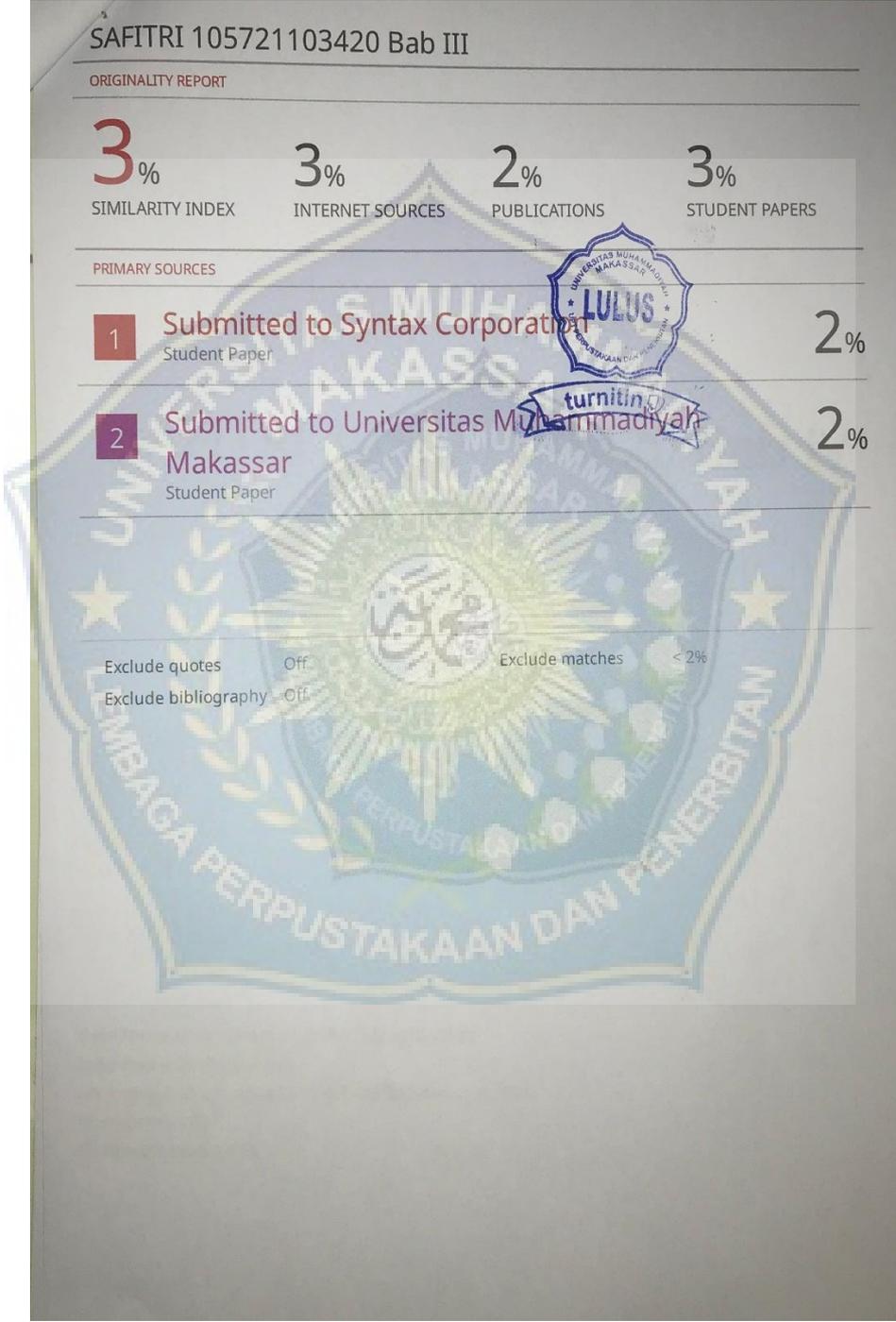
ORIGINALITY REPORT

3%	3%	2%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Syntax Corporation Student Paper		2%
2	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper		2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
Exclude bibliography Off



SAFITRI 105721103420 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source



2%



Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off



AFITRI 105721103420 Bab V

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	0%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	LULUS	5%
---	---	-------	----



Exclude quotes Off Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off



BIOGRAFI PENULIS



SAFITRI, panggilan Fitri lahir di Datae Pada tanggal 12 Desember 2001 dari pasangan suami istri Bapak Mursalim dan Ibu Hj Hasma. Peneliti adalah anak pertama dari dua bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Talasalapang Raya No 44a Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD INPRES 24 PUCUE KABUPATEN BARRU lulus tahun 2014, SMP NEGERI 1 TANETE RILAU lulus tahun 2017, SMA NEGERI 1 BARRU lulus tahun 2020 dan mulai tahun 2020 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.