

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan Kota Jakarta Timur

Nurul Sania<sup>1</sup>, Aris Hidayat<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia  
nurulsania93@gmail.com<sup>1</sup>, aris.aay@bsi.ac.id<sup>2</sup>

### Informasi Artikel

E-ISSN : 3026-6874  
Vol: 3 No: 9 September  
Halaman : 36-50

### Abstract

*This research aims to analyze the influence of leadership style and work stress on employee job satisfaction at the Utan Kayu Selatan Urban Village Office, East Jakarta City. The phenomenon underlying this research is the low level of employee job satisfaction, which is believed to be influenced by the supervisor's leadership style and the daily work pressure experienced. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques including questionnaires, observation, and literature review. The sample size used was 45 respondents, taken from the population of employees at the Utan Kayu Selatan Urban Village office using a saturated sampling technique. The data was analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing thru T-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) with the help of SPSS software version 27. The results of the T-test research show that leadership style has a significant partial effect on job satisfaction with a calculated T value of 6.791 > T table 1.681, while work stress does not have a significant partial effect on job satisfaction with a calculated T value of 0.269 < T table 1.681. Leadership style and work stress have a significant simultaneous effect on job satisfaction with a calculated F value of 26.702 > F table 3.220. These findings suggest that to improve job satisfaction, organizations need to pay attention to the leadership styles they implement and effectively manage employees' work stress levels.*

### Keywords:

Leadership Style  
Work Stress  
Job Satisfaction

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan, Kota Jakarta Timur. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan serta tekanan kerja yang dialami sehari-hari. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 45 responden, yang diambil dari populasi pegawai di kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji T, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian uji T menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai T hitung 6,791 > T tabel 1,681, sedangkan stres kerja dengan parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai T hitung 0,269 < T tabel 1,681. Gaya kepemimpinan dan stres kerja dengan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung 26,702 > F tabel 3,220. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, organisasi perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan serta mengelola tingkat stres kerja pegawai secara efektif.

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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama disebuah organisasi yang memiliki wewenang untuk mengelola berbagai aset lainnya. SDM terdiri dari setiap orang yang bekerja secara kolaboratif guna mewujudkan tujuan organisasi. Keberadaan SDM yang kompeten dan produktif sangat berperan

untuk meningkatkan efisiensi serta efektivitas organisasi. Sehingga tanpa SDM yang bermutu, pencapaian tujuan organisasi akan sulit terwujud secara optimal.

Suatu instansi dapat memperoleh keunggulan kompetitif apabila pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, serta kreativitas yang dibutuhkan untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan (Mulya & Yuliantini, 2023). Ini menegaskan jika peran sumber daya manusia sangat krusial dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Manajemen SDM berupa proses yang kompleks karena melibatkan pertimbangan terhadap peran pekerja, manajer, serta keseluruhan struktur organisasi. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal, perusahaan perlu memprioritaskan terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajemen (Tanjung & Frinaldi, 2023).

Dalam konteks tersebut, gaya kepemimpinan menjadi elemen penting yang menjembatani pengelolaan sumber daya manusia dengan pencapaian tujuan organisasi, karena kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong partisipasi, serta membangun kepercayaan antara atasan dan bawahan. Gaya dianggap sebagai gerakan, postur, sikap, perilaku, kemampuan serta kekuatan untuk bersikap baik. Adapun gaya kepemimpinan menjuru terhadap sekumpulan karakteristik dan pendekatan yang diterapkan pimpinan untuk mempengaruhi, memotivasi serta memandukan karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau bisnis (R. A. Pratama & Islamiyah, 2023).

Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan pada operasional dan keberlangsungan suatu instansi. Oleh karena itu, salah satu tantangan utama dalam merumuskan strategi organisasi yang efektif terletak pada sinergi antara struktur organisasi dan kualitas kepemimpinan. Untuk itu, dibutuhkan sosok pemimpin yang bersifat reformis, yakni mampu mendorong dan mengarahkan perubahan positif dalam organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh temuan studi (Hidayat, 2024) dan (R. A. Pratama & Islamiyah, 2023) mengatakan bahwasanya terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja serta gaya kepemimpinan. Hasil pengujian hipotesis menampilkan jika gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan, yang mencirikan jika gaya tersebut di diterapkan secara optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini bisa dimaknai jika seorang pemimpin yang terbuka terhadap masukan dari pegawai, memperhatikan serta mendukung upaya mereka, juga menunjukkan kepedulian terhadap permasalahan yang dihadapi pegawai, dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Berbeda dengan temuan studi (Mulya & Yuliantini, 2023) dan (Novitasari et al., 2025) hasil studi tersebut menampilkan jika gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun arah hubungan yang ditunjukkan sifatnya positif, namun dampaknya tidak signifikan, yang mengindikasikan bahwa adanya gaya kepemimpinan yang kurang baik tidak mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan.

Faktor kedua setelah gaya kepemimpinan adalah stres kerja, atau berupa sebuah kondisi psikologis yang muncul ketika beban atau tuntutan kerja melampaui kemampuan individu dalam mengatasinya, dan jika tidak dikelola secara efektif, dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan fisik maupun mental (Novitasari et al., 2025). Studi yang dilaksanakan (Novitasari et al., 2025) menampilkan jika stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mencirikan jika tingginya stres kerja akan merendahkan kepuasan kerja. Lalu diperkuat dari hasil studi (Mulya & Yuliantini, 2023) yang mendapati jika stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakterpengaruhannya ini disebabkan oleh tingginya stres kerja yang dirasakan karyawan, namun tidak serta-merta menimbulkan rasa frustrasi terhadap pekerjaan yang dijalankan. Sebaliknya, temuan dari (Hidayat, 2024) dan (Astuti et al., 2022) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana stres kerja justru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja seseorang.

Dalam konteks organisasi, tingginya tingkat stres kerja akan mengurangi motivasi serta antusias kerja pegawai, yang berdampak buruk pada tingkat kepuasan kerja. Sehingga, penerapan strategi pengelolaan stres kerja yang efektif dijadikan aspek utama untuk mewujudkan lingkup pekerjaan yang sehat, kondusif, serta mendukung produktivitas. Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam sebuah instansi karena menjadi indikator keberhasilan instansi dalam memenuhi kebutuhan para pegawainya. Tingkat kepuasan pegawai mencerminkan seberapa efektif sebuah instansi dalam merespon dan memenuhi harapan pegawai. Kepuasan kerja dianggap sebagai perasaan dari setiap pekerja yang berkaitan dengan kondisi pekerjaannya (Mangkunegara, 2021:117). Ketika pegawai

merasa puas dengan posisi dan tanggung jawab mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, yang akan berpengaruh pada pencapaian target organisasi. Ketika imbalan yang diberikan dianggap adil dan sebanding dengan kontribusi yang diberikan, tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat karena pegawai merasa dihargai secara proporsional. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat timbul apabila terdapat persepsi bahwa imbalan yang diterima tidak mencerminkan tingkat kinerja yang telah dicapai.

Kelurahan Utan Kayu Selatan merupakan pusat pemerintahan administrasi di wilayah Kel Utan Kayu Selatan, Kec Matraman, Jakarta Timur yang berlokasi di Jalan Galur Sari Timur, No.1, RT.015/RW.001 dengan luas wilayah 1,07 km<sup>2</sup>. Kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan menyediakan berbagai layanan administrasi kependudukan dan pelayanan publik lainnya. Pegawai Kelurahan Utan Kayu Selatan memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan responsif kepada masyarakat. Kepuasan kerja para pegawai di lingkungan kelurahan ini sangat berkaitan erat dengan berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan pimpinan, kejelasan tugas, serta penghargaan terhadap kinerja.

Secara garis besar, jika faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada warga. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan lebih termotivasi, loyal, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Namun, perbedaan hasil temuan pada studi sebelumnya menampilkan jika terdapatnya inkonsistensi kaitan antar gaya kepemimpinan, stres kerja, serta kepuasan kerja. Sehingga studi ini ingin mengamati serta menjabarkan sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan, menjadi upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dilembaga pemerintahan tingkat kelurahan. Maka dari itu penulis memandang perlu untuk mengangkat isu tersebut ke dalam studi ini yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan Kota Jakarta Timur".

Lalu tujuan dilaksanakannya studi ini, yaitu: (1) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan Kota Jakarta Timur, (2) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan Kota Jakarta Timur, dan (3) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja dengan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan Kota Jakarta Timur.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Landasan teori utama dalam studi ini ingin menjelaskan gaya kepemimpinan merujuk pada Teori Kontingensi Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Fred Fiedler (1967), yang menekankan bahwa "Kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi kelompoknya berdasarkan situasi yang dihadapi". Dengan kata lain, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk semua situasi, keberhasilan kepemimpinan sangat tergantung pada faktor-faktor tertentu di dalam lingkungan dan konteks yang ada. Dalam hal ini, pemimpin perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan, karakter pribadi, serta pendekatan yang digunakan agar sesuai dengan kondisi kelompok. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh sejauh mana pemimpin mampu beradaptasi dengan situasi dan dinamika yang berkembang di dalam kelompok. Teori ini yang dikenal sebagai teori situasional, diciptakan oleh Fiedler dan menekankan pentingnya interaksi yang baik antara pemimpin dan struktur organisasi untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi anggota tim sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Secara umum, gaya kepemimpinan berupa sikap pimpinan untuk memandu, mempengaruhi serta membimbing bawahannya, serta memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas kepemimpinan dalam suatu organisasi. Dari asumsi Kartono, gaya kepemimpinan berupa strategi atau perilaku yang dihasilkan dari gabungan falsafah yang diterapkan pimpinan untuk mengarahkan

bawahannya (Kartono, 2016). Busro menegaskan jika, gaya kepemimpinan berupa suatu tindakan yang dengan konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi orang lain (Busro, 2018:226). Gaya Kepemimpinan menurut Chaniago adalah gaya kepemimpinan umumnya dimaknai sebagai sebuah perwujudan perilaku dari pimpinan yang berkaitan dengan kesanggupannya untuk memimpin (Chaniago, 2017:43). Dari asumsi Widodo, gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari sifat-sifat pribadi dan metode yang biasanya mereka gunakan untuk membujuk bawahan mereka untuk bekerja mencapai tujuan organisasi (Widodo, 2020). Dari sebagian penjelasan tersebut, gaya kepemimpinan bisa dimaknai sebagai pola pendekatan atau perilaku yang menampilkan ciri seorang pimpinan untuk memotivasi serta mengarahkan bawahannya dalam meraih target organisasi.

Dari asumsi Haryati dan Sunardi menguraikan sebagian faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan (Haryati & Sunardi, 2024), seperti berikut: (1) kepribadian (*personality*), merupakan faktor yang mencakup nilai, latar belakang, dan pengalaman masa lalu pemimpin yang mempengaruhi preferensi dalam memilih gaya kepemimpinan, (2) perilaku serta harapan atasan pada bawahannya, (3) karakteristik, seperti perilaku atau harapan bawahan yang mempengaruhi pimpinan untuk menerapkan gaya kepemimpinan seperti apa yang sesuai, (4) tuntutan tugas, karakteristik dan tanggung jawab bawahan turut mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan, (5) iklim dan kebijakan organisasi, lingkungan kerja dan kebijakan internal membentuk harapan serta perilaku bawahan, dan (6) perilaku atau harapan rekan sejawat bisa turut mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

Dari asumsi Robbins menjabarkan sebagian jenis gaya kepemimpinan (Robbins, 2006), seperti berikut: (1) gaya kepemimpinan kharismatik, jenis ini mempunyai daya tarik, aura wibawa serta kekuatan energi yang tidak ada duanya untuk mendampaki seseorang, (2) gaya kepemimpinan transaksional, jenis ini dianggap sebagai pimpinan yang memotivasi serta mengarahkan setiap bawahannya untuk meraih target yang di inginkan, (3) gaya kepemimpinan transformasional, jenis ini merubah kesadaran setiap pengikutnya akan persoalan dengan membantunya mengamati suatu permasalahan dengan cara yang baru, dan (4) gaya kepemimpinan visioner, keterampilan mengartikulasikan serta mewujudkan suatu visi yang kredibel, realistis, serta menarik tentang masa depan organisasi.

Dari asumsi Hastuti menjabarkan beberapa indikator gaya kepemimpinan (Hastuti, 2021), seperti berikut: (1) kemampuan mengambil keputusan, (2) tanggung jawab, (3) kemampuan komunikasi, (4) kemampuan memotivasi, (5) kemampuan mengendalikan bawahan, dan (6) kemampuan mengendalikan emosi.

## Stres Kerja

Dasar teoritis yang diterapkan dalam studi ini berguna untuk menjelaskan konsep stres kerja merujuk pada teori *General Adaptation Syndrome* (GAS) yang pertama kali diperkenalkan oleh Hans Selye (1936), menjelaskan respons fisiologis manusia terhadap stres dalam tiga tahap yaitu *alarm*, *resistance*, dan *exhaustion*. Teori ini menjadi landasan awal pemahaman ilmiah tentang stres secara umum, termasuk stres kerja. Stres yang berasal dari lingkungan pekerjaan disebut dengan stres kerja.

Definisi stres pertama kali dikemukakan oleh Hans Selye (1936) yang mendefinisikannya ke dalam istilah biologis sebagai sinyal tubuh yang timbul sebagai respons terhadap tuntutan perubahan. Kemudian, ditegaskan kembali oleh Lazarus (1976) yang menjelaskan bahwa, stres adalah suatu kondisi yang berakibat pada perilaku dan fungsi mental manusia atau juga dikenal sebagai *psychological stress*. Selye (1936) membagi stres menjadi dua yaitu, stres yang dipicu oleh hal-hal positif sebagai eustres dan stres yang dipicu oleh hal-hal negatif sebagai distres.

Menurut Mangkunegara, stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain perasaan tidak tenang, merokok berlebih, suka menyendiri, emosi tidak stabil, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2021:157). Fahmi menjabarkan jika, stres kerja dianggap sebagai kondisi yang menekan jiwa atau diri setiap individu diluar batas kesanggupannya, maka jika tidak ditangani akan berefek buruk untuk kesehatannya (Fahmi, 2016). Stres tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipicu oleh berbagai faktor eksternal yang

mempengaruhi kondisi psikologis individu. Umumnya, stres timbul sebagai respons terhadap situasi atau peristiwa yang berada di luar kemampuan individu untuk mengendalikannya, sehingga menimbulkan tekanan mental yang signifikan. Individu yang mengalami stres kerja cenderung menunjukkan gejala seperti kecemasan yang berkepanjangan, ketegangan emosional, serta perilaku yang mudah tersulut emosi. Mereka juga dapat mengalami kesulitan untuk bersikap tenang, menjadi kurang kooperatif, bahkan menunjukkan sikap agresif dalam lingkungan kerja.

Dari asumsi Mangkunegara menjabarkan beberapa faktor penyebab stres kerja (Mangkunegara, 2021:157), seperti berikut: (1) terlalu berat beban kerja yang dirasa, (2) sangat mendesak tenggat waktunya, (3) rendahnya pengawasan kerja, (4) tidak sehatnya iklim kerja, (5) tidak memadainya otoritas kerja, (6) konflik kerja, dan (7) perbedaan nilai antara pemimpin dengan karyawan yang frustrasi dalam kerja.

Robbins mengemukakan bahwa ada lima indikator stres kerja dalam (Buulolo et al., 2021), seperti berikut: (1) beban kerja, dianggap sebagai tuntutan kerja atau tugas kerja yang berlebihan dengan waktu yang sangat terbatas, yang bisa mengakibatkan setiap pekerjanya mengalami stres kerja, (2) sikap pimpinan, berupa perilaku pimpinan untuk menggerakkan bawahnya, (3) peralatan kerja, dianggap prasarana untuk menyokong operasionalisasi kegiatan, (4) kondisi lingkungan kerja, adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja, dan (5) suatu pekerjaan dan karir, adalah posisi pegawai disuatu perusahaan.

### Kepuasan Kerja

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, setiap perusahaan diminta memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja dianggap hal utama untuk pengembangan kualitas tenaga kerja, sebab tingginya kepuasan kerja akan mendukung pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja khususnya untuk meraih target yang sudah ditentukan. Pembahasan mengenai kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari konsep ketidakpuasan kerja. Keduanya merupakan fenomena yang saling berkaitan, di mana ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan perlu menjadi perhatian manajemen guna meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal.

*Two factor theory* (teori dua faktor) dari Frederick Herzberg (1959) menyoroti kedua poin tersebut. Teori tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi dua kelompok faktor yakni, *satisfier* atau motivator (yang meningkatkan kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan) dan disebut *dissatisfier* atau *hygienist* (yang mencegah ketidakpuasan, seperti gaji, kondisi kerja). Herzberg (1959) menyebutkan faktor *satisfier* atau motivator telah dibuktikan bisa dijadikan aspek yang menyebabkan kepuasan kerja seorang pegawai terwujud. Selanjutnya *dissatisfier* atau *hygienist* merupakan faktor yang terdiri dari kompensasi berupa kebijakan perusahaan, gaji atau upah, pengawasan, kondisi kerja, status kerja dan hubungan antar pribadi. Apabila tidak terpenuhinya faktor ini menyebabkan karyawan tidak akan puas.

Dari asumsi Handoko, kepuasan kerja dianggap sebagai kondisi emosional yang menggembirakan atau tidak menggembirakan. Kepuasan kerja menampilkan perasaan setiap pegawai atas tugas kerjanya (Handoko, 2014:193-194). Lalu dari asumsi Robbins dalam (Novita & Kusuma, 2020), kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif. Mangkunegara menjabarkan, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2021:117). Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat dibuat kesimpulan bahwa kepuasan kerja berupa keadaan psikologis yang menampilkan tingkatan seseorang puas atas pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh persepsi terhadap tugas, lingkungan kerja, serta kondisi pribadi yang menyertainya. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antar faktor internal individu serta eksternal lingkungan kerja yang secara keseluruhan membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Dari asumsi Sutrisno menjabarkan sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2017:77-78), sebagai berikut: (1) kesempatan untuk maju, (2) keamanan kerja, (3) gaji, (4) perusahaan

dan manajemen, (5) pengawasan sekaligus atasannya, (6) faktor intrinsik dari pekerjaan, (7) kondisi kerja, (8) aspek sosial dalam pekerjaan, (9) komunikasi, dan (10) fasilitas.

Beberapa indikator kepuasan kerja menurut (Dyanto & Sitorus, 2022), seperti berikut: (1) Gaji atau upah, seperti karyawan berharap pemberian gaji yang adil, (2) pekerjaan, karyawannya lebih menyukai jika berkesempatan untuk memaksimalkan keterampilan dan keunggulan disaat kerja, (3) rekan kerja, setiap karyawan membutuhkan rekan berinteraksi, (4) peluang promosi, terjadi disaat pekerjaannya pindah ke posisi yang lebih tinggi jenjangnya dan tanggung jawabnya, dan (5) supervisi, berdampak krusial bagi perusahaan. Supervisi ini berkaitan erat dengan pekerjaan didalam bekerja.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 45 responden, yang diambil dari populasi pegawai di kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji T, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan software SPSS versi 27.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam studi ini, didapati bahwa 10 responden berusia 20-28 tahun mewakili 22,2% dari total, 11 responden berusia 29-39 tahun mewakili 24,4% dari total, 14 responden berusia 40-49 tahun mewakili 31,1% dari total dan 10 responden berusia >50 tahun mewakili 22,2% dari total. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa orang-orang yang berusia 40-49 tahun mendominasi 31,1% dari jumlah responden.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam studi ini, dihasilkan bahwa 32 responden dengan persentase sebesar 71,1% adalah berjenis kelamin laki-laki. Berbeda dengan responden perempuan, ada 13 dari responden perempuan mewakili 28,9% dari total. Bisa diasumsikan dominan respondennya yaitu laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam studi ini, didapati bahwa 36 responden berpendidikan SMA/SMK atau 80%, lalu 2 responden berpendidikan D3 atau 4,4%, ada 7 responden berpendidikan S1 atau 15,6%, serta S2 dan S3 sejumlah 0 responden atau 0%. Berdasarkan data ini, terlihat bahwa jenjang pendidikan yang lebih banyak adalah SMA/SMK.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam studi ini, didapati bahwa 0 responden lama bekerja < 1 tahun atau 0%, 20 responden lama bekerja 1-5 tahun atau 44,4%, 18 responden lama bekerja 6-10 tahun atau 40%, dan 7 responden lama bekerja > 10 tahun atau 15,6%.

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji ini berfungsi mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. Uji ini diproyeksikan dengan *corrected item tool* bermedia SPSS. Ujinya dilaksanakan dengan cara membedakan  $R_{hitung}$  dengan  $R_{tabel}$  disuatu tingkatan sig 0,05, didasarkan ( $df = n-2$ ), dengan n yang berupa total responden dalam studi ini yaitu  $45-2 = 43$ .

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.2940	0.929	Valid
	X1.2	0.2940	0.939	Valid
	X1.3	0.2940	0.938	Valid
	X1.4	0.2940	0.926	Valid
	X1.5	0.2940	0.907	Valid
	X1.6	0.2940	0.927	Valid

	X1.7	0.2940	0.943	Valid
	X1.8	0.2940	0.927	Valid
	X1.9	0.2940	0.921	Valid
	X1.10	0.2940	0.939	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.2940	0.821	Valid
	X2.2	0.2940	0.857	Valid
	X2.3	0.2940	0.874	Valid
	X2.4	0.2940	0.529	Valid
	X2.5	0.2940	0.845	Valid
	X2.6	0.2940	0.832	Valid
	X2.7	0.2940	0.736	Valid
	X2.8	0.2940	0.608	Valid
	X2.9	0.2940	0.882	Valid
	X2.10	0.2940	0.637	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.2940	0.620	Valid
	Y.2	0.2940	0.745	Valid
	Y.3	0.2940	0.415	Valid
	Y.4	0.2940	0.466	Valid
	Y.5	0.2940	0.789	Valid
	Y.6	0.2940	0.756	Valid
	Y.7	0.2940	0.709	Valid
	Y.8	0.2940	0.824	Valid
	Y.9	0.2940	0.724	Valid
	Y.10	0.2940	0.842	Valid

Sumber: (data diolah peneliti, 2025)

Dari tabel 1. bisa diasumsikan jika setiap variabel dimaknai valid maka datanya layak dijadikan instrumen pengukuran dalam studi ini.

#### Uji Reliabilitas

Uji ini berfungsi untuk mengamati apakah kuesioner yang dipakai untuk mengumpulkan datanya bisa disebut reliabel atau tidak reliabel (Dewi & Sudaryanto, 2020). Uji ini akan diproyeksikan dengan *Cronbach's alpha*, yang bermaksud mengukur kuesioner dengan skor bukan 1 atau 0. Sebuah instrumen kuesioner dianggap reliabel jika didapati *Cronbach's alpha* > 0,60. Tetapi jika didapati *Cronbach's alpha* < 0,60, instrumen kuesioner dianggap tidak reliabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.981	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.920	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.878	Reliabel

Sumber: (data diolah peneliti, 2025)

Dari tabel 2. bisa diasumsikan setiap variabel dimaknai reliabel sebab mendapati *Cronbach's alpha* > 0,60 atau datanya layak dipakai.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji ini berupa proses awal yang bersifat prasyarat sebelum dilakukan analisa lebih lanjut terhadap data. Targetnya untuk menjamin jika model yang dipakai sesuai kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), yakni menghasilkan estimasi yang akurat, tidak bias, dan konsisten. Dalam konteks analisis regresi, terdapat beberapa bentuk uji asumsi klasik yang umum diterapkan, seperti berikut.

Uji Normalitas

Uji ini berfungsi mengujikan apakah disuatu model, residualnya tersebar normal atau tidak (Siregar, 2015:49). Baiknya suatu model akan menghasilkan sebaran yang normal. Uji ini bisa diproyeksikan dengan uji Kolmogorov-smirnov, Histogram, dan *Probability Plot* (P-Plot).

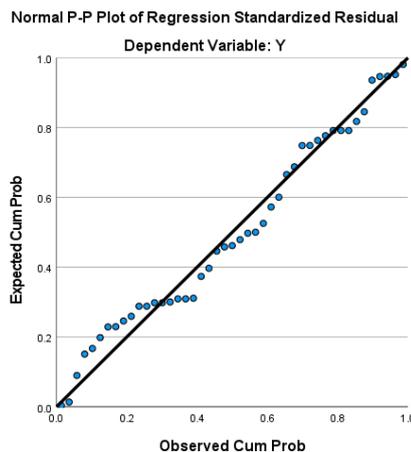
**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.58632484
Most Extreme Differences	Absolute		.093
	Positive		.093
	Negative		-.090
Test Statistic			.093
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig.(2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.409
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.397
		Upper Bound	.422

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: (data diolah peneliti, 2025)

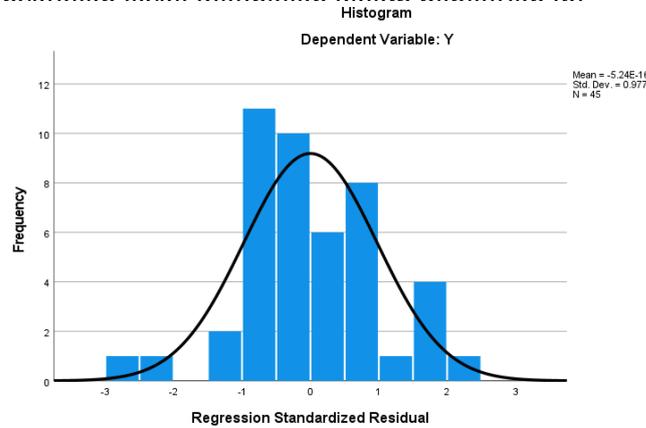
Dari tabel 3. Dihasilkan sig 0,200 dimana melebihi batas normal yaitu > 0,05. Atau diasumsikan datanya tersebar normal. Tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian normalitas dengan metode grafik *probability plot* (P-Plot). Asumsi distribusi normal dinyatakan terpenuhi apabila titik-titik data pada grafik menyebar sepanjang garis diagonal dan tidak menyimpang secara signifikan dari arah garis tersebut.



Sumber: (data diolah peneliti, 2025)

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot**

Dari gambar 1. diasumsikan datanya tersebar normal karena sebaran titik-titik pada grafik mengikuti pola garis diagonal serta tidak menampilkan simpangan signifikan dari arah garis tersebut. Uji normalitas selanjutnya dilakukan melalui histogram, dengan dasar pengambilan keputusan yaitu apabila bentuk histogram mendekati pola kurva lonceng sempurna dan titik-titik *variance* ada disekitaran garis diagonal. Kondisi ini mengindikasikan jika modelnya sesuai kriteria normalitas, maka model regresi dapat di-



Sumber: (data diolah peneliti, 2025)

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Histogram**

Dari gambar 2. di atas, pola sebaran data menunjukkan bentuk menyerupai kurva lonceng sempurna yang mengindikasikan bahwa data tersebar normal. Sehingga bisa diasumsikan jika kriteria normalitas terpenuhi, maka proses analisisnya bisa dilanjutkan ke tahap uji berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Untuk menduga terdapat tidaknya multikolinearitas disuatu model, bisa dilihat dari sebagian metode. Untuk menetapkan apakah sebuah model bergejala multikolinearitas, bisa diamati dari hasil *tolerance* serta VIF (Effiyaldi et al., 2022), dengan kriteria seperti berikut:

1. Dari hasil *tolerance*
  - a. Apabila didapati *tolerance* > 0,10, dianggap modelnya terbebas multikolinearitas.
  - b. Apabila didapati *tolerance* < 0,10, dianggap modelnya bergejala multikolinearitas.
2. Dari hasil *Faktor Inflasi Varians (VIF)*
  - a. Apabila didapati VIF < 10,00, dianggap modelnya terbebas multikolinearitas.
  - b. Apabila didapati VIF > 10,00, dianggap modelnya bergejala multikolinearitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Colinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.951	1.052
	Stres Kerja	.951	1.052

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (data diolah peneliti, 2025)

Dari tabel 4. dihasilkan *tolerance* 0,951 serta VIF 1,052 untuk gaya kepemimpinan, serta *tolerance* 0,951 serta VIF 1,052 untuk stres kerja, dianggap datanya terbebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini diproyeksikan dengan pengujian glejser untuk menjamin terdapat tidaknya gejala heteroskedastisitas, sertambisa diprediksi dari hasil scatterplot, dimana hasil prediksi (ZPRED)

diplotkan dengan hasil (SRESID) (Budi et al., 2024). Baiknya suatu model akan tidak menampilkan suatu pola khusus digrafik. Misalnya penyempitan, perluasan atau penumpukan ditengah. Kriteria dalam uji ini yaitu seperti berikut:

- a. Apabila didapati Sig > 0,05, dianggap terbebas heteroskedastisitas.
- b. Apabila didapati Sig < 0,05, dianggap bergejala heteroskedastisitas.

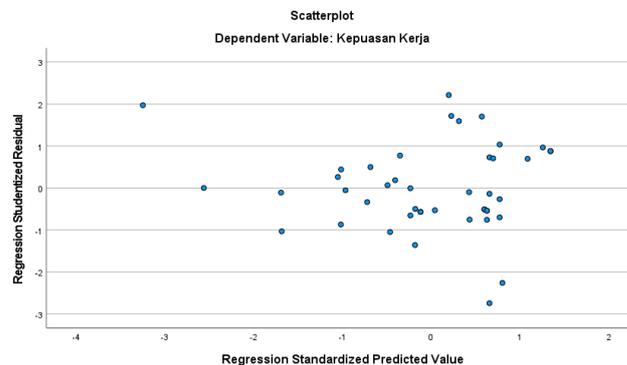
**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.343	2.745		.489	.627
	Gaya Kepemimpinan	.059	.048	.191	1.233	.224
	Stres Kerja	-.011	.045	-.037	-.242	.810

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: (data diolah peneliti, 2025)

Dari tabel 5. untuk gaya kepemimpinan mendapati sig 0,224 serta stres kerja mendapati sig 0,810, atau keduanya diatas 0,05. Sehingga bisa diasumsikan variabel bebas dalam model regresi terbebas heteroskedastisitas. Selain menggunakan uji glejser, pengujian heteroskedastisitas juga bisa dilakukan dengan uji scatterplot dengan melihat pola gambar pada scatterplot melalui dugaan jika titik-titik data menyebar diarea atas serta dibawah, dan tidak mengumpul cuma dibagian atas maupun dibagian bawah juga atau jika terjadi penebaran pola yang membentuk suatu pola menyempit atau menggumpal maka itu dinyatakan terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya.



Sumber: (data diolah peneliti, 2025)

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Dari grafik scatterplot yang ditampilkan pada gambar 3. di atas, menampilkan titiknya menyebar dengan mengacak disekitaran sumbu horizontal tanpa berbentuk suatu pola serta menyebar dibawah serta atas angka nol (0). Ini mengindikasikan jika modelnya terbebas heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda dianggap sebagai persamaan regresi untuk setiap variabelnya (Ibnu, 2022:125). Analisanya bermaksud untuk mengamati arah kaitan antarvariabel. Terdapat rumus analisanya seperti berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Dari tabel 6. hasil persamaannya bisa disusun seperti berikut:

$$Y = 9,845 + 0,579X_1 + 0,148X_2 + 0,05$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

$b_1, b_2, b_3$  = koefisien regresi

a = konstanta

$X_1, X_2, X_3$  = variabel bebas

e = error

Bisa dijabarkan jika hasil konstanta sejumlah 9,845 merepresentasikan kondisi dasar kepuasan kerja ketika variabel bebas belum memberikan pengaruh atau belum dimasukkan ke dalam model regresi. Artinya, apabila tidak terdapat kontribusi dari kedua variabel tersebut, maka tingkat kepuasan kerja tetap berada pada angka tersebut dan tidak mengalami perubahan.

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.845	4.533		2.172	.036
	Gaya Kepemimpinan	.579	.079	.766	7.297	<.001
	Stres Kerja	.148	.074	.211	2.008	.051

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (data diolah peneliti, 2025)

Dari model persamaan yang didapati pada tabel 6. sehingga bisa dijabarkan hasilnya seperti berikut:

1. Dihasilkan konstanta sejumlah 9,845 merepresentasikan tingkat dasar kinerja ketika variabel bebas dimaknai tidak memberikan pengaruh.
2. Untuk X1 mendapati koefisien sejumlah 0,579 mencirikan jika setiap kenaikan 1 satuan untuk X1 akan meningkatkan Y sejumlah 0,579 satuan. Ini mencirikan jika X1 berpengaruh positif pada Y.
3. Untuk X2 mendapati koefisien sejumlah 0,148, mencirikan jika setiap kenaikan 1 satuan untuk X2 akan meningkatkan Y sejumlah 0,148 satuan. Ini mencirikan jika X2 berpengaruh positif pada Y.

**Pengujian Hipotesis**

Tujuan utama dari pengujian hipotesis adalah untuk menilai apakah data sampel yang tersedia memberikan bukti yang cukup kuat guna mendukung penarikan kesimpulan terhadap karakteristik populasi. Apabila hasil analisis menunjukkan signifikansi maka hipotesis diterima dan pernyataan hipotesis penelitian didukung. Sebaliknya, apabila hasil analisis tidak menunjukkan tingkat signifikansi yang memadai maka hipotesis ditolak atau pernyataan hipotesis tidak didukung oleh data.

**Uji T (Parsial)**

Uji ini berfungsi untuk mengamati apakah variabel bebasnya berpengaruh signifikan dengan parsial pada variabel terikat (Ghozali, 2018:179). Dalam uji ini akan diterapkan sig 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan kriteria seperti berikut:

- a. Apabila didapati  $sig < 0,05$  dan  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , dianggap variabel bebasnya berpengaruh signifikan dengan parsial pada variabel terikat. Dimaknai  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b. Apabila didapati  $sig > 0,05$  dan  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , dianggap variabel bebasnya tidak berpengaruh signifikan dengan parsial pada variabel terikat. Dimaknai  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

**Tabel 7. Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan (X1)**

		Coefficients <sup>a</sup>	
--	--	---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15.861	3.518			4.508	<.001
Gaya Kepemimpinan	.544	.080	.719		6.791	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (data diolah peneliti, 2025)

Dari tabel 7. hasil ujinya menampilkan df yang dihitung dari rumusan  $df = n - k$  didapati  $df = 45 - 3 = 42$  serta  $T_{tabel} = 1,681$  ditingkatkan sig 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Didapati  $T_{hitung} 6,791$  serta  $T_{tabel} 1,681$  atau  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , juga didapati sig  $0,001 < 0,05$ . Dimaknai ( $H_{a1}$ ) diterima serta ( $H_{01}$ ) ditolak. Ini mencirikan bahwa gaya kepemimpinan dengan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasilnya relevan dengan studi (Hidayat, 2024) dan (R. A. Pratama & Islamiyah, 2023), serta tidak relevan dengan studi (Mulya & Yuliantini, 2023) dan (Novitasari et al., 2025) yang menguraikan jika gaya kepemimpinan dengan parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 8. Hasil Uji T Stres Kerja (X2)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	38.368	3.415			11.236	<.001
Stres Kerja	.029	.107	.041		.269	.789

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (data diolah peneliti, 2025)

Dari tabel 8. hasil ujinya menampilkan df yang dihitung dari rumusan  $df = n - k$  didapati  $df = 45 - 3 = 42$  serta  $T_{tabel} = 1,681$  dengan tingkatan sig 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Lalu didapati  $T_{hitung} 0,269$  serta  $T_{tabel} 1,681$  atau  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , serta dihasilkan sig  $0,789 > 0,05$ . Dimaknai ( $H_{a2}$ ) ditolak serta ( $H_{02}$ ) diterima. Bisa diasumsikan bahwa stres kerja dengan parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hasilnya relevan dengan studi (Mulya & Yuliantini, 2023) dan (Novitasari et al., 2025), namun tidak relevan dengan studi yang dilaksanakan (Hidayat, 2024) dan (Astuti et al., 2022) yang menguraikan jika stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Uji F (Simultan)

Uji ini berfungsi untuk mengamati apakah variabel bebasnya berpengaruh signifikan dengan simultan pada variabel terikat.

**Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1176.799	2	588.399	26.702	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	925.513	42	22.036		
	Total	2102.311	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: (data diolah peneliti, 2025)

Dari tabel 9. dihasilkan  $df_1 = 2$ ,  $df_2 = 45 - 2 - 1 = 42$ , serta  $F_{tabel} = 3,220$  pada tingkat sig 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Serta  $F_{hitung} 26,702$  dan  $F_{tabel} 3,220$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , juga mendapati sig  $0,001 < 0,05$ . Dimaknai ( $H_{a3}$ ) diterima serta ( $H_{03}$ ) ditolak. Hasilnya mencirikan bahwa gaya kepemimpinan dan stres kerja dengan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini berfungsi mengukur kemampuan variabel bebas untuk menjabarkan variasi variabel terikat (Kharislam et al., 2021). Nilai rentangnya berkisar dari ( $0 < R^2 < 1$ ). Hasil  $R^2$  yang kecil dimaknai jika kesanggupan variabel bebas untuk menjabarkan variasi variabel terikatnya sangat terbatas. Tetapi jika didapati hasil satu, sehingga diasumsikan variabel bebasnya sanggup memberi data yang diperlukan untuk menjabarkan variasi dari variabel terikat.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.560	.539	4.694

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: (data diolah peneliti, 2025)

Dari tabel 10. dihasilkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,539. Ini mengindikasikan jika kepuasan kerja dengan simultan dijabarkan oleh variabel bebas sejumlah 53,9%. Sedangkan sisanya sebesar 46,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar pembahasan studi ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Dari hasil uji t untuk hipotesis 1 dalam studi ini dilaksanakan untuk mengamati apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dihasilkan dari  $T_{hitung} 6,791 > T_{tabel} 1,681$  serta sig untuk  $X_1$  pada  $Y$  sejumlah  $0,001 < 0,05$  atau dimaknai ( $H_{a1}$ ) diterima serta ( $H_{01}$ ) ditolak. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Koefisien regresi 0,579 juga memperkuat bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh besar dalam membentuk kepuasan kerja pegawai di lingkungan kelurahan. Sehingga diasumsikan jika gaya kepemimpinan dengan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara kontekstual, temuan ini merefleksikan fenomena nyata di Kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan, di mana pendekatan gaya kepemimpinan yang kharismatik, transaksional, transformasional, dan visioner dapat memberikan dukungan moral kepada staf lapangan, berdampak langsung pada semangat kerja dan loyalitas pegawai. Ketika pemimpin mampu membangun relasi interpersonal yang baik, pegawai merasa dihargai dan cenderung menunjukkan performa optimal.

Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Dari hasil uji t untuk hipotesis 2 dalam studi ini dilaksanakan untuk mengamati apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dihasilkan dari  $T_{hitung} 0,269 < T_{tabel} 1,681$  serta sig untuk  $X_2$  pada  $Y$  sejumlah  $0,789 > 0,05$  atau dimaknai ( $H_{a2}$ ) ditolak serta ( $H_{02}$ ) diterima. Meskipun secara koefisien regresi bernilai positif 0,148, hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami pegawai tidak cukup mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung. Hal ini bisa terjadi karena stres yang dirasakan masih dalam ambang batas wajar, atau karena pegawai memiliki daya adaptasi yang tinggi terhadap beban kerja yang diberikan. Sehingga diasumsikan jika stres kerja dengan parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam praktiknya, beberapa pegawai di kantor kelurahan mungkin menghadapi tekanan administratif dan tuntutan pelayanan publik, tetapi tetap merasa puas karena dukungan struktural dan hubungan kerja yang sehat. Keseimbangan antara tantangan kerja dan atmosfer kerja yang kondusif mungkin telah menjadi faktor penyangga stres, sehingga tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Dari hasil uji t untuk hipotesis 3 dalam studi ini dilaksanakan untuk mengamati apakah gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dihasilkan dari  $F_{hitung} 26,702 > F_{tabel} 3,220$  serta sig  $0,001 < 0,05$  atau dimaknai ( $H_{a3}$ ) diterima serta ( $H_{03}$ ) ditolak. Dengan nilai

*Adjusted R square* sebesar 0,539, dapat diartikan bahwa 53,9% variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan stres kerja, sementara 46,1% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar pembahasan studi ini. Dimaknai gaya kepemimpinan dan stres kerja dengan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis data terhadap variabel yang diteliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan Kota Jakarta Timur adalah sebagai berikut.

Dari hasil studi ini, bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dengan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dihasilkan  $T_{hitung} 6,791 > T_{tabel} 1,681$  serta  $sig 0,001 < 0,05$ .

Dari hasil studi ini, bahwa Stres Kerja (X2) dengan parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dihasilkan  $T_{hitung} 0,269 < T_{tabel} 1,681$  serta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,789 > 0,05. Ini dikarenakan pegawai di kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan yang merasakan stres kerja, cenderung tidak merasa frustrasi dengan tugasnya. Oleh karena itu, stres kerja yang berlebih tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil studi ini, bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Stres Kerja (X2) dengan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dihasilkan  $F_{hitung} 26,702 > F_{tabel} 3,220$  serta  $sig 0,001 < 0,05$ . Dari hasil studi ini, dihasilkan pada *Adjusted R Square* sebesar 0,539. Ini mengindikasikan jika 53,9% Kepuasan Kerja bisa dijabarkan variabel bebas. Sedangkan sisanya sebesar 46,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar pembahasan studi ini.

## REFERENCES

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Budi, A. D. A. S., Septiana, L., & Panji Mahendra, B. E. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Chaniago, A. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan: Pendekatan Teori dan Studi Kasus. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas Serta Reliabilitas Kusioner Pengetahuan, Sikap Serta Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. Semnaskep.
- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesya*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876>
- Effiyaldi, Pasaribu, J. P. K., Surat, E., Kadar, M., Gunardi, Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. (2022). PENERAPAN UJI MULTIKOLINIERITAS DALAM PENELITIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 94–102.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Semarang: Yoga Pratama.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Bpfe.
- Haryati, I., & Sunardi, A. I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *Skripsi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1(1), 1–12.

- Hastuti, G. H. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan: work-life balance, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan (suatu kajian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 119–127.
- Hidayat, T. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR POS JEMUR ANDAYANI SURABAYA. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 13(11), 1–17. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1057>
- Ibnu, S. (2022). Metodologi Penelitian. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Kartono, K. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kharislam, D. D., Pravasanti, Y. A., & Ningsih, S. (2021). PENGARUH PELAYANAN, KUALITAS PRODUK, DAN LOKASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Studi Kasus Pada Indomaret Ruko Garuda Mas). *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(2), 782–789.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulya, W. D. H., & Yuliantini, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Fatmawati. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 44(2), 82. <https://doi.org/10.47313/jidb.v44i2.2628>
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164–173.
- Novitasari, D., Hasan, S., & Yuliani, T. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . Jakarta Prima Cranes. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(1), 917–926.
- Pratama, R. A., & Islamiyah. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Magelang). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 172–182. <https://doi.org/10.20961/meister.v1i2.812>
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi, edisi bahasa indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siregar, I. S. M. M. (2015). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Tanjung, A., & Frinaldi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 506–518. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.24713>
- Widodo, I. H. D. S. (2020). Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah. Jakarta: Cipta Media Nusantara (CMN).