

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH
STRES KERJA PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*

OLEH:

HANA AMALIA HASIBUAN
NPM : 1920030111



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

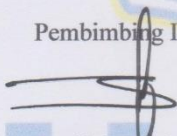
Nama : **Hana Amalia Hasibuan**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030111
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang
Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Universitas Islam
Negeri Sumatera Utara.

Pengesahan Tesis:

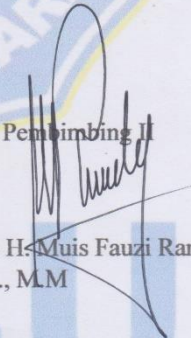
Medan, 23 Februari 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Pembimbing II

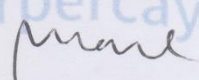

Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe,
S.E., M.M

Diketahui,

Direktur


Prof. Dr. Triono Eddy., S.H., M.Hum

Ketua Program Studi


Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA

PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH
STRES KERJA PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA**

HANA AMALIA HASIBUAN

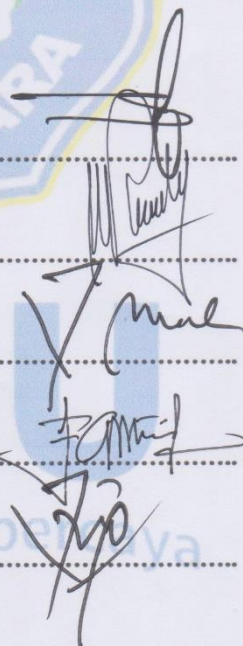
1920030111

Program Studi: Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan komisi penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar magister manajemen sumber daya manusia (M.M) Pada Hari Selasa, Tanggal 23 Februari 2022

Komisi Penguji

- | | |
|--|--------|
| 1. Dr. Syaiful Bahri, M.AP
<u>Pembimbing I</u> | 1..... |
| 2. Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M
<u>Pembimbing II</u> | 2..... |
| 3. Dr. Hazmanan Khair., S.E., MBA
<u>Penguji I</u> | 3..... |
| 4. Dr. Fajar Pasaribu., S.E., M.Si
<u>Penguji II</u> | 4..... |
| 5. Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M,Si
<u>Penguji III</u> | 5..... |



PERNYATAAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 23 Februari 2022

Peneliti

Unggul | Cerdas | Terpercaya
HANA AMALIA HASIBUAN
NPM: 1920030111

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Hana Amalia Hasibuan
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030111
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen/ Manajemen SDM
Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
PARTISIPATIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH
STRES KERJA PADA UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SUMATERA UTARA

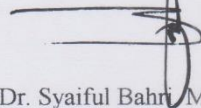
Disetujui untuk disampaikan Kepada

Panitia Ujian Sidang Tesis

Medan, 27 Januari 2022

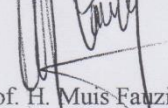
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Syaiful Bahri M.AP

Pembimbing II



Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe,
S.E., M.M

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

**HANA AMALIA HASIBUAN
1920030111**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan beban kerja terhadap kinerja pegawai UIN Sumatera Utara. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel, namun karyawan sebagai pemimpin dan peneliti tidak masuk dalam sampel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 36 orang karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket, sedangkan jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan analisis statistik SEM-PLS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara langsung beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, secara langsung stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, secara langsung gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja, secara langsung beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, secara tidak langsung stres kerja tidak mampu memediasi gaya kepemimpinan partisipatif. Secara tidak langsung stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Beban, Stres, Kinerja

ABSTRACT

THE RULE OFF WORKSTRESS IN MEDIATION THE EFFECT OF PARTISIPATIVE LEADERHIP AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF NORTH SUMATERA

**HANA AMALIA HASIBUAN
1920030111**

The purpose of this study was to determine and analyze Work stress in mediating the effect of partisipative leadership style and workload on employee performance in state islamic university of north sumatera. The sample in this study used a saturated sample, where all the population was sampled, but employees as leaders and researchers were not included in the sample. The sample in this study amounted to 36 employees. The data collection technique in this study used the questionnaire method, while this type of research is quantitative, with SEM-PLS statistical analysis. The results of this study prove that the partisipative leadership style directly has a positive and significant effect on performance, direct workload has a negative and insignificant effect on performance, directly workstress has a negative and insignificant effect on performance, directly partisipative leadership style has a negative and insignificant on stress work, directly workload has a workload positive and insignificant effect on stresswork, indirect workstress is unable to mediate the effect of a partisipative leadership style on performance, indirectly stress work is unable to mediate the effect of workload on employee performance.

Keywords: Partisipative Leadership Style, Workload, Work Stress, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaykum Warohmatullahi Wabarakatuh

Rasa syukur yang teramat besar penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan kasih sayang dan berkah-Nya serta telah melapangkan hati dan pikiran, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Stres Kerja pada Universitas Islam Negeri Sumatera**”. Penulisan tesis ini merupakan sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati serta cinta kasih yang mendalam penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih teruntuk orangtuaku Ibunda Masrah Harahap dan Ayahanda Alm. Joni Efansyah Hasibuan. Terimakasih untuk kelapangan hati dan ketulusan cinta, kasih dan sayang yang kalian curahkan. Semoga yang terbaik dari Allah selalu dilimpahkan.

Pada kesempatan ini ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Bapak Prof. Dr Agussani MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH.,M.Hum selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E, MBA selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Penguji I dengan kelapangan hati dan pikiran serta kelapangan waktu yang diberikan untuk selalu membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E.,M.Si. selaku Sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Penguji II dengan kelapangan hati dan pikiran serta kelapangan waktu yang diberikan untuk selalu membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Dosen Pembimbing I dengan kelapangan hati dan pikiran serta kelapangan waktu yang diberikan untuk selalu membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak Assoc. Prof H. Muis Fauzi Rambe, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II dengan kelapangan hati dan pikiran serta kelapangan waktu yang diberikan untuk selalu membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Penguji III dengan kelapangan hati dan pikiran serta kelapangan waktu yang diberikan untuk selalu membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini
8. Seluruh dosen di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan

dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staf pegawai yang telah membantu peneliti selama menyelesaikan tesis ini.

9. Bapak Dr. H. Ardiansyah, Lc, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sumatera Utara
10. Bapak Prof. Dr. Ahmad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial UIN Sumatera Utara
11. Bapak/Ibu pegawai UIN Sumatera Utara
12. Untuk yang istimewa Kakakku Dina Ananda Hasibuan dan Abangku Bayyazid Wandila yang selalu menjadi alasan bagi penulis untuk berjuang menjemput mimpi.
13. Untuk teman-temanku di kelas A reguler B Umsu, Terimakasih untuk membantu dalam proses tesis ini.
14. Dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini jauh dari sempurna. Untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca untuk menyempurnakan tesis ini. Akhirnya penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Medan, Februari 2022

Penulis

Hana Amalia Hasibuan
NPM. 1920030111

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB 2	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	11
2.1.1.3 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja	15
2.1.2 Kepemimpinan.....	16
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	16
2.1.2.2 Teori Kepemimpinan.....	18
2.1.2.3 Gaya Kepemimpinan	20
2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	25
2.1.2.5 Gaya Kepemimpinan Partisipatif	27
2.1.3. Beban Kerja	29
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja	29
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Beban Kerja	30
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Beban Kerja	32

2.1.3.4	Indikator Beban Kerja	34
2.1.4.	Stres Kerja.....	36
2.1.4.1	Pengertian Stres Kerja.....	36
2.1.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	36
2.1.4.3	Cara Mengatasi Stres Kerja	38
2.1.4.4	Indikator Stres Kerja.....	39
2.2.	Kajian Penelitian Yang Relevan	40
2.3	Kerangka Konseptual.....	43
2.4	Hipotesis Penelitian	49
BAB 3	51
METODE PENELITIAN	51
3.1	Pendekatan Penelitian	51
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
3.2.1	Tempat Penelitian	51
3.2.2	Waktu Penelitian.....	51
3.3	Populasi dan Sampel.....	52
3.3.1	Populasi.....	52
3.3.2	Sampel	53
3.4	Definisi Operasional Variabel	54
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.6	Teknik Analisis Data	56
3.6.1	Measurement Model (Outer Model)	57
3.6.2	Structural Model (Inner Model).....	58
3.6.3	Mediation Effect	60
BAB 4	60
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1	Hasil Penelitian	60
4.1.1	Deskripsi Data.....	60
4.1.1.1	Deskripsi Jenis Kelamin.....	60
4.1.1.2	Deskripsi Jawaban Responden	61
4.1.2	Hasil Uji Persyaratan Analisis	67
4.1.2.1	Analisis Model Pengukuran (Outer Models).....	67
1.	Convergent Validity.....	67

Tabel 4.9 <i>Fornell Larcker</i>	71
4.1.2.2 Analisis Model Pengukuran (Inner Models)	72
4.1.3 Hasil Uji Hipotesis.....	74
4.2 Pembahasan	78
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja.....	78
4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	80
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	81
4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Stres Kerja..	82
4.2.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	84
4.2.6 Pengaruh Gaya kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Stres Kerja	85
4.2.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja.....	87
BAB 5.....	90
PENUTUP.....	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
Lampiran	96
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	150

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3.1. Waktu Penelitian	83
Tabel 3.2. Data Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	85
Tabel 3.3. Definisi Operasional	86
Tabel 3.4. Skala Likert	87
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	96
Tabel 4.2. Skor Angket Variabel Kinerja (Y)	98
Tabel 4.3. Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X ₁)	99
Tabel 4.4. Skor Angket Variabel Beban Kerja (X ₂)	100
Tabel 4.5. Skor Angket Variabel Stres Kerja (Z)	102
Tabel 4.6. Nilai Outer Loading	103
Tabel 4.7. Nilai Composite Reliability	105
Tabel 4.8. Nilai AVE.	105
Tabel 4.9. Nilai Fornell Larcer	106
Tabel 4.10. Nilai R Square	107
Tabel 4.11. Nilai Direct Effect	109
Tabel 4.12. Nilai Indirect Effect.	111
Tabel 4.13. Nilai Hasil Uji Pengaruh Langsung & Tidak Langsung	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja	32
Gambar 2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja.....	33
Gambar 2.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	58
Gambar 2.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Stres Kerja.....	88
Gambar 2.5. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja	92
Gambar 2.6. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja	61
Gambar 2.7. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja	61
Gambar 2.8. Kerangka Konseptual	62
Gambar 4.1 Path Coeficient	108

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Universitas Negeri Islam Sumatera Utara adalah salah satu perguruan tinggi Islam negeri merupakan saluran pendidikan lanjutan untuk lulusan sekolah Islam di Sumatera Utara agar dapat menghasilkan sumber daya manusia di lingkungan peradaban agama dan Kementerian Agama.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan/instansi agar kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan mampu mencapai tujuan. (Adityawarman et al., 2016) menjelaskan bahwa manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga harus dikelola, dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja (fisik) tetapi kemampuan pegawai tersebut, bakat, kompetensi, ide, produktivitas, dan kinerja. Sehingga, diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk mengaturnya.

Instansi yang dapat berjalan secara efektif dan efisien dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia sebab hal ini mempengaruhi kinerja instansi. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong pegawai bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan yang tidak lepas dari peranan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa suatu instansi sangat bergantung pada kinerja pegawainya dimana perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Mangkunegara, (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun, berdasarkan hasil pengamatan pada pegawai di UINSU diketahui bahwa kinerja pegawai dari segi kualitas belum maksimal, hal ini ditunjukkan dengan tindakan pegawai yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur standar operasional sehingga kualitas pekerjaan tidak dapat diandalkan. Dan diketahui juga bahwa kinerja pegawai belum maksimal yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan sehingga kinerja pegawai di rasa menurun.

Dalam mencapai kinerja pegawai yang baik, banyak faktor yang perlu diperhatikan. Adapun faktor – faktor tersebut yakni gaya kepemimpinan, beban kerja serta stress kerja. Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan (Umam, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan.

Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi setiap individu karena dampak dari gaya kepemimpinan yang kurang baik akan mengakibatkan kinerja menurun, sehingga apabila terjadi secara terus menerus

akan memberikan kerugian pada organisasi.

Menurut Indisari, (2017) Faktor situasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang, ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan karyawan, serta sistem kerja yang mendukung, tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi, dan disinilah letak peranan seorang pemimpin untuk dapat lebih teliti dalam melihat kebutuhan karyawan yang akan menunjang peningkatan kinerja karyawan

Menurut Umam, (2018) Pemimpin yang efektif harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam bekerja dan adil dalam membuat suatu keputusan. Kepemimpinan seperti ini disebut kepemimpinan partisipatif. Dimana pemimpin selalu mengajak secara terbuka kepada anggota atau bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, mengumumkan kebijakan dan metode-metode operasionalnya. Menurut Mustofa (2016) Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hasil yang didapatkan dilapangan, Gaya kepemimpinan pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara adalah partisipatif, dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahan mengenai permasalahan yang dihadapi dan mempertimbangkan saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan. Hal ini dapat dilihat dari cara pemimpin berkonsultasi dan menanyakan opini serta usulan bawahan dan selalu mendiskusikan dengan para

bawahan mengenai keputusan yang akan diambil. Pimpinan memberikan kesempatan untuk pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka masing-masing. Namun, yang di temukan adalah masih terdapat kurang gencarnya pemimpin dalam memberikan informasi yang diperlukan dan kurangnya perhatian terhadap semua pihak dalam mengambil keputusan yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja adalah beban kerja. Menurut Wahdaniah & Gunardi, (2018) beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Beban kerja yang dilimpahkan kepada pegawai menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Beban kerja pegawai yang berlebihan akan menghambat kinerja pegawai karena mengalami ketidakseimbangan. Pemberian beban kerja yang baik dan mengurangi stres kerja sehingga dapat memberikan ketepatan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain. Menurut (Muhammad et al., 2016) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, terdapat fenomena berupa adanya tugas ganda yang

dibebankan pada pegawai karena keterbatasan sumberdaya yang dimiliki sehingga pegawai merangkap tugas. Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Sedangkan tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Menurut Arfani & Luturlean, (2018) Dengan adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan keadaan seseorang menghadapi suatu pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dicapai oleh kemampuannya atau seseorang yang kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Stres dapat terjadi pada setiap manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian yang tidak dapat dihindarkan.

Menurut Asih et al., (2018) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Wahdaniah & Gunardi, (2018) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja tidak tercapai. Pada UINSU terdapat juga permasalahan yaitu kurang tercapainya target yang diberikan sehingga menimbulkan stres kerja pada pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adakalanya pegawai mendapat pekerjaan tambahan dari atasan yang harus segera dikerjakan sehingga pekerjaan lainnya menumpuk dan mengakibatkan pegawai bekerja lebih dari jam

yang ditentukan. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan partisipatif, stres kerja, beban kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara maka peneliti ini tertarik mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai yang belum maksimal yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan sehingga kualitas pekerjaan tidak dapat diandalkan dan kinerja di rasa menurun.
2. Adanya tugas ganda dan pekerjaan tambahan dari atasan yang diberikan pada pegawai sehingga terjadi penumpukan tugas.
3. Terjadinya pertambahan tingkat stress kerja pegawai dikarenakan kurangnya evaluasi terhadap beban kerja pegawai secara berkala.

1.3. Batasan Masalah

Banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini hanya memfokuskan pada permasalahan tentang kinerja pegawai meliputi gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan dimediasi oleh variabel

stres kerja pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara pada dua fakultas yaitu fakultas Syariah Hukum dan Fakultas Ilmu Sosial.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap stres kerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara?
5. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai fakultas pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara?
6. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja pada pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara?
7. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja pada pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan

partisipatif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap stres kerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja pada pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja pada pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna dan sebagai bahan masukan bagi pegawai dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di masa yang akan datang

b. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai wahana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta menambah pengetahuan.
- 2) Sebagai penjelas atau memperkuat atas hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja sangat penting bagi organisasi demi mencapai sasaran dan untuk mengelolah kinerja para pekerja secara tepat. Menurut Sule & Priansa (2018), kinerja merupakan perwujudan atas pelerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Menurut Umam, (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan sesuai dengan jenis pekerjaan (Umam, 2018).

Kinerja menurut Sinambela (2016) adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ata kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing, dalam upayapencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Bukit et al., 2017).

Kinerja adalah evaluasi atas perilaku seseorang, hasilnya antara lain untuk mengetahui seberapa baik seseorang malukukan pekerjaannya (Supartha & Sintaasih, 2017).

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja pegawai yang telah diselesaikan dalam waktu tertentu ditempat seseorang tersebut bekerja.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Rivai, (2013) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan
2. Memberi imbalan yang serasi, seperti kenaikan gaji berkala, gaji pokok dan uang insentif
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
4. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain
5. Meningkatkan motivasi kerja
6. Meningkatkan etos kerja
7. Menerapkan dan mengembangkan kompetensi pekerjaan
8. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah

Tujuan dari kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan

kinerja.

2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja adalah untuk mengetahui hasil kerja seseorang, meningkatkan kemampuan kerja seseorang, memberikan peluang dan memperbaharui sasaran kedepan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Umam, (2018) adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Menurut Sedarmayanti, (2017) manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi.

Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat dari kinerja adalah untuk perbaikan kerja pegawai, penentu kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan pengambilan keputusan terhadap pegawai seperti promosi, mutasi pemecatan dan perencanaan tenaga kerja.

2.1.1.3 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu pegawai ditempatkan sesuai kemampuan dalam hal keahliannya

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan pergerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Sikap mental

Kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal

Sedangkan menurut Sutrisno (2016), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kemampuan individual

Mencakup usaha dalam menyelenggarakan tugas, kemampuan personal dalam melaksanakan tugas dan peran atau segala perilaku yang dirasa perlu oleh individu dalam menyelesaikan tugas.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, usaha yang dicurahkan dan lingkungan organisasi yang didalamnya terdapat motivasi dan mental yang dapat mencapai kinerja yang maksimal

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) mengemukakan lima indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang diberikan;
3. ketepatan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas;
4. Efektifitas, tingkat penggunaan sumberdaya organisasi dimaksimalkan dengan menaikkan hasil semaksimal mungkin;
5. Kemandirian, suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Mangkunegara (2013) mengatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Berdasarkan pendapat di atas, indikator kinerja dapat ditetapkan berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, tanggung jawab dan kerjasama dalam memaksimalkan sumberdaya manusia dalam bekerja.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk

mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok (Umam, 2018). Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat menimbulkan hubungan yang serasi dan mendorong keinginan kerja pegawai untuk mencapai tujuan secara maksimal.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Robbins (2016) Pemimpin (leader) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2016) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

Jadi kepemimpinan adalah cara mengajak dan mempengaruhi pegawai agar bertindak benar secara sukarela dalam mengikuti kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2.2 Teori Kepemimpinan

Menurut Umam (2018), terdapat tiga teori kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Sifat

Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir sebagai sesuatu yang di wariskan teori ini juga sering disebut sebagai teori bakat karena menganggap bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk.

Berdasarkan teori kepemimpinan ini, asumsi dasar yang muncul adalah kepemimpinan memerlukan serangkaian sifat, ciri, atau perangai tertentu yang menjamin keberhasilan setiap situasi. Keberhasilan seorang pemimpin diletakkan pada kepribadian pemimpin sendiri. Oleh karena itu, dalam perspektif penganut teori sifat, teori dikembangkan dengan cara berusaha menggali karakteristik bawaan pimpinan yang telah terjadi, baik yang berhasil maupun kurang berhasil.

2. Teori kepemimpinan

Teori ini mendasarkan asumsinya bahwa kepemimpinan harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang bukan sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam berhubungan dan berinteraksi dengan segenap

anggotanya. Dengan kata lain, teori ini sangat memerhatikan perilaku pemimpin sebagai aksi dan respon kelompoknya yang dipimpin sebagai reaksi.

3. Teori lingkungan

Munculnya pemimpin-pemimpin itu merupakan hasil waktu, tempat dan keadaan. Dalam teori itu, muncul sebuah pernyataan, *leader are made not born*, yaitu pemimpin itu dibentuk bukan dilahirkan. Lahirnya seorang pemimpin adalah melalui evolusi sosial dengan memanfaatkan kemampuannya untuk berkarya dan bertindak mengatasi masalah-masalah yang timbul pada situasi dan kondisi tertentu.

Teori lingkungan pernah dikembangkan pernah dikembangkan beberapa ahli, seperti V.H Vroom dan Philip Yettom. Mereka berpendapat bahwa kepemimpinan dalam perspektif teori lingkungan adalah mengacu pada pendekatan situasional yang berusaha memberikan model normatif. Kedua ahli tersebut berpendapat kepemimpinan yang berhasil apabila pemimpin bisa bersikap fleksibel dalam mengubah gaya kepemimpinannya agar cocok dengan berbagai situasi dan kondisi.

Namun, teori ini dianggap kurang sempurna sebab karena tidak dapat menjamin berjalannya kepemimpinan. Teori ini pun tidak dapat dipakai dengan segala situasi dan kondisi seorang pemimpin, sebab setiap situasi memiliki keadaan yang berbeda-beda.

2.1.2.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Sule & Priansa (2018), terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang pada umumnya digunakan oleh pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan tersebut antara lain:

1. **Kepemimpinan personal**

Gaya kepemimpinan di lakukan oleh pemimpin dengan mengadakan hubungan langsung dengan pegawainya sehingga timbul hubungan pribadi yang erat dan harmonis

2. **Kepemimpinan non personal**

Gaya kepemimpinan ini tidak mengadakan hubungan langsung dengan pegawai sehingga antara pemimpin dan pegawai tidak timbul kontak erat pribadi yang erat. Hubungan antara pemimpin dengan pegawai dilakukan melalui intruksi-intruksi tertulis dan pemberian perintah secara langsung

3. **Kepemimpinan otoriter**

Gaya kepemimpinan otoriter memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Beban kerja organisasi pada umumnya di tanggung penuh oleh pemimpin
- b) Pegawai hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak memperoleh kesempatan untuk memberikan berbagai ide baru
- c) Pegawai bekerja dengan disiplin tinggi, bekerja keras dan tidak kenal lelah
- d) Pemimpin menentukan kebijakan organisasi secara mandiri
- e) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap pegawai
- f) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah

g) Kolektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang

4. Kepemimpinan kepatuhan

Gaya kepemimpinan ini tampak dari sikap dan perilaku pemimpin yang memperlakukan pegawai seperti anaknya sendiri sehingga pegawai tidak berani mengambil keputusan secara mandiri, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pemimpin selaku bapak untuk menyelesaikannya.

5. Kepemimpinan demokratis

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah:

- a) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama
- b) Pegawai dianggap sebagai komponen utama dalam pelaksanaan pekerjaan
- c) Pemimpin masih memainkan peran dominan, namun tidak kaku dalam menyelesaikan masalah secara bersama
- d) Kepercayaan tinggi terhadap pegawai dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
- e) Komunikasi dengan pegawai bersifat terbuka dan komunikatif

6. Kepemimpinan permisif

Ciri-ciri dari kepemimpinan permisif antara lain:

- a) Tidak memiliki kepercayaan diri yang tinggi
- b) Cenderung mengalah kepada pegawai
- c) Mengiyakan semua saran dari pegawai
- d) Lambat dalam membuat keputusan penting
- e) Cenderung hanya mengandalkan kepopuleran dalam bekerja dengan

pegawai

f) Ramah dan sering bersikap baik hati dan tidak enakan pada pegawai

7. Kepemimpinan bakat

Peran bakat sangat menonjol sebagai dampak pembawaan lahir, boleh jadi sebabnya adanya faktor keturunan.

8. Kepemimpinan transaksional

Karakteristik kepemimpinan ini adalah:

- a) Pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk motivasi pegawai
- b) Pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika anggota tidak mampu mencapai tujuan kinerja sebagaimana mestinya

9. Kepemimpinan kharismatik

Gaya ini menekankan pada perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologi, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pemimpin, penilaian kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas

10. Kepemimpinan visioner

Gaya kepemimpinan ini mampu untuk menciptakan dan mengartikulasi suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan organisasi yang terus tumbuh dan meningkat.

11. Kepemimpinan tim

Gaya kepemimpinan ini berorientasi pada pengembangan tim yang kuat dan

solid dalam mengemban berbagai tugas yang ada didalam organisasi

12. Kepemimpinan direktif

Ciri kepemimpinan ini adalah:

- a) Penyelesaian masalah dan pengabilan keputusan merupakan tanggung jawab penuh pemimpin
- b) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana pegawai mengemban tugas yang telah diberikan kepadanya
- c) Pemimpin melakukan supervisi terhadap pekerjaan pegawai dengan ketat
- d) Kepemimpinan akan memberikan hukuman yang setimpal bagi pegawai yang tidak patuh dan berhasil dalam mengemban tugasnya
- e) Pemimpin memiliki kepercayaan yang rendah terhadap pegawai dalam mengemban pekerjaan
- f) Pemimpin kurang mampu memotivasi dengan optimal kinerja kerja

13. Kepemimpinan mendukung

Gaya ini melibatkan pemberian dukungan dan motivasi yang penuh bagi pegawai untuk bekerja dengan optimal. Pemimpin dengan gaya yang mendukung akan memberikan solusi dan kemudahan jika pegawai menghadapi berbagai persoalan yang sulit ketika mengemban

14. Kepemimpinan partisipatif

Gaya ini mirip dengan gaya kepemimpinan demokratis, diaman pemimpin melibatkan partisipasi seluruh pegawai untuk terlibat. Perbedaannya, kepemimpinan demokratis lebih mengedepankan pikiran dan masukan

pegawai. Sedangkan kepemimpinan partisipatif lebih memberdayakan pegawai untuk terlihat langsung dalam pekerjaan yang ada di dalam organisasi.

Ciri-ciri kepemimpinan partisipatif adalah:

- a) Pemimpin dan yang dipimpin sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah
- b) Pemimpin memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk melaksanakan pekerjaan
- c) Hubungan antara pemimpin dengan yang di pimpin terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling percaya
- d) Motivasi yang diberikan kepada pemimpin tidak hanya didasarkan atas berbagai pertimbangan ekonomis tetapi juga didasarkan pada pentingnya peran yang dipimpin dalam melaksanakan berbagai tugas organisasi

15. Kepemimpinan delegatif

Pemimpin ini dicirikan dengan rendahnya dukungan dan pengarahan oleh pemimpin. Pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan pegawai yang ada, kemudian mengambil keputusan yang dinuat dan mendelegasikan seluruhnya kepada pegawainya

16. Kepemimpinan berorientasi prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan berbagai tujuan yang menantang bagi pegawai dan berharap pegawai mampu untuk bekerja dengan penuh prestasi dalam mengemban berbagai tugas yang diemban oleh organisasi

Menurut Suwatno & Priansa (2016), terdapat empat macam perilaku kepemimpinan, yaitu:

1. Pemimpin direktif

Pemimpin yang membiarkan pengikutnya tahu apa yang diharapkan dari mereka, menjadwalkan pekerjaan untuk dilakukan dan memberi pedoman yang spesifik, seperti bagaimana menyelesaikan tugas

2. Pemimpin mendukung

Pemimpin yang ramah dan menunjukkan perhatian akan kebutuhan para bawahannya

3. Pemimpin partisipatif

Pemimpin yang berkonsultasi dengan anggotanya dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil sebuah keputusan

4. Pemimpin berorientasi-prestasi

Pemimpin yang menetapkan tujuan menantang dan mengharapkan anggotanya untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka

2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Soekarso, (2015)

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu latar belakang, dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan di samping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diperlukan dalam mencapai keberhasilan.
2. Harapan dan perilaku atasan.

3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan. Bawahan memainkan peran dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan karena bawahan sebagai orang yang diperlukan untuk mempengaruhi. Tanggapan bawahan terhadap pimpinan berperan penting bagi keberhasilan pimpinan.
4. Persyaratan tugas. Persyaratan dalam bentuk cara kerja bagi bawahan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
5. Kultur dan Kebijakan organisasi. Kultur organisasi membentuk perilaku pimpinan dan harapan bawahan. Kebijakan juga mempengaruhi gaya kepemimpinan, dimana hal ini dapat mendorong tanggung jawab yang ketat untuk memperoleh hasil
6. Perilaku dan Harapan Rekan. Rekan sekerja manajer adalah kelompok acuan yang penting. Pimpinan membina persahabatan dengan rekan dalam organisasi, memperoleh masukan yang bermanfaat akan sangat mempengaruhi efektifitas hasil kerja manajer

Menurut Setiawan & Muhith (2013) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan;
2. Harapan dan perilaku atasan;
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan;

4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan;
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; dan
6. Harapan dan perilaku rekan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah kepribadian dari pemimpin, karakteristik dan harapan bawahan atau kelompok yang dipimpin dan kebijakan serta situasi dalam organisasi

2.1.2.5 Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin partisipatif tidak mendominasi dalam setiap pengambilan keputusan sebab pemimpin partisipatif memberikan kesempatan pada bawahan dalam setiap pengambilan keputusan. Dengan harapan pemimpin dapat menciptakan hubungan yang efektif.

Gaya partisipatif ini, pemimpin dan bawahan saling bertukar ide dalam membuat keputusan. Pimpinan memberikan dorongan kepada bawahan agar ikut serta dalam melaksanakan tugas-tugas dan membuat keputusan sehingga menciptakan suasana persahabatan, saling percaya, saling menghargai dan mengormati dengan para anggotanya.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan (Hasibuan, 2016). Adapun aspek-

aspek dalam gaya kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Indikator langsung dari adanya kepemimpinan partisipatif ini terletak pada perilaku para pengikutnya yang didasarkan pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan (Thoha, 2014).

Adapun yang menjadi indikator gaya kepemimpinan partisipatif menurut Wirawan (2013), yaitu sebagai berikut:

- a. Jumlah kekuasaan dan kebebasan menggunakannya pemimpin dan pengikut sama besar.
- b. Jumlah dan kebebasan menggunakan kekuasaan diatur dalam uraian tugas dan prosedur penggunaan kekuasaan.
- c. Pembuatan keputusan mengenai kebijakan dan aktivitas pelaksanaan dilakukan oleh pemimpin bersama-sama dengan para pengikutnya.
- d. Pemimpin menentukan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi dengan bantuan para pengikutnya.
- e. Pemimpin medelegasikan sebagian tugasnya kepada para pengikutnya.
- f. Kreativitas dan inovasi para pengikut sedang.

Selain itu Hasibuan (2016) berpendapat bahwa indikator gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu:

- a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
- b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator gaya kepemimpinan partisipatif adalah keputusan di buat bersama demi mempertahankan hubungan antar bawahan dan atasan, bawahan diberi kesempatan untuk menyampaikan saran dan pendapat dan memperoleh serta memberi informasi

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2014). Menurut Wahdaniah & Gunardi (2018) Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Astuti (2018) mengatakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu aktivitas yang berkaitan dengan keadaan fisik, mental dan sosial seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu pada suatu organisasi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Tujuan adanya pengukuran beban kerja Munandar (2014) adalah sebagai berikut:

- a) Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi
- b) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
- c) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
- d) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
- e) Penyusunan daftar karyawan
- f) Penyusunan rencana kebutuhan karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
- g) Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia

Tujuan pengukuran beban kerja Koesomowidjojo (2017) yaitu sebagai berikut :

- a) Menentukan jumlah kebutuhan sumber daya manusia
- b) Menyempurnakan (redesign) tugas jabatan
- c) Menyempurnakan (redesign) struktur organisasi
- d) Menyempurnakan (redesign) standar operating procedure (SOP)
- e) Menentukan standar waktu (standard time) tugas dan aktivitas

Menurut Ramadhan et al., (2014) Kegunaan atau manfaat analisis beban kerja antara lain:

1. Menentukan jumlah kebutuhan pegawai: sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah pegawai/karyawan pada suatu jabatan atau unit kerja.
2. Menyempurnakan struktur organisasi: menggabung dua jabatan atau lebih menjadi satu jabatan; memisahkan satu jabatan menjadi dua atau lebih jabatan; atau menciptakan suatu jabatan baru.
3. Menyempurnakan tugas jabatan: menambah atau mengurangi tugas atau aktivitas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).
4. Menyempurnakan Standard Operating Process (SOP): menyempurnakan SOP karena adanya proses penyempurnaan untuk tugas/aktivitas jabatan dan/atau penyempurnaan struktur organisasi.

Manfaat pengukuran beban kerja adalah untuk menetapkan jumlah karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan sejumlah pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan (Munandar, 2014).

Berdasarkan pendapat diatas maka tujuan dan manfaat dari beban kerja adalah untuk menyempurnakan struktur organisasi, menyusun perencanaan kebutuhan pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2014) beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor Eksternal Faktor eksternal beban kerja meliputi:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan baik bersifat fisik maupun mental. Tugas yang bersifat fisik dapat berupa stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, beban yang diangkat, cara angkat-angkut, alat bantu kerja, alur kerja dan sarana informasi termasuk display dan kontrol. Sedangkan tugas yang bersifat mental dapat berupa kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.
 - b. Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja. Misalnya saja lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, musik kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan tanggung jawab
 - c. Lingkungan kerja sebagai beban tambahan kerja. Dapat berupa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor Internal Faktor internal dari beban kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Faktor somatis yang berupa usia, jenis kelamin, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan.
 - b. Faktor psikis yang berupa motivasi, keinginan, kepuasan dan persepsi.

Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

- b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

- c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu beban berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas kerja, organisasi kerja dan lingkungan kerja.

Sedangkan faktor internal yaitu beban berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja seperti reaksi tubuh, kondisi kesehatan, umur, motivasi dan lain sebagainya.

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) mengatakan beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain :

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin- mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

b. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata- rata saat itu hanya 20 potong per hari. Pada awalnya tidak masalah bagi karyawan untuk melakukan hal ini. Namun, dalam menyelesaikan pekerjaan ini tentunya akan membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis jauh

lebih berat dari pada perusahaan konveksi yang memberi pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik rata-rata karyawan pada umumnya.

c. Target yang harus di capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Adapun indikator beban kerja menurut Putra (2012) yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan
2. Target yang Harus dicapai: Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
3. Penggunaan Waktu: Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang

harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator beban kerja adalah adanya target pekerjaan yang harus dicapai dalam waktu tertentu, kondisi pekerjaan yang lebih berat, penggunaan waktu dan standar pekerjaan.

2.1.4. Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang nya keadaan psikologis pegawai yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan tugas yang berlebih dari pimpinan pada bawahan. Dimana semakin tinggi stres kerja pegawai maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang pegawai serta dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan instansi.

Mangkunegara (2016) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang , gugup dan gangguan lainnya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan stres kerja adalah keadaan psikologi individu yang berhubungan dengan tekanan ataupun tuntutan yang berasal dari luar diri seseorang sehingga menunjukkan perubahan perilaku

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors. Menurut Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi

stres kerja, antara lain :

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat,
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah,
4. Iklim kerja yang tidak sehat,
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

Menurut Handoko (2017) terdapat beberapa faktor mempengaruhi stres kerja, yaitu:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim kerja yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Kemenduaan peranan
7. Frustrasi
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab stres kerja adalah adanya beban pekerjaan yang berlebihan, faktor pribadi, ketidakjelasan tugas dan kebijakan dari atasan dan rekan kerja yang tidak memiliki keinginan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.

2.1.4.3 Cara Mengatasi Stres Kerja

Mangkunegara (2016) mengatakan ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja, yaitu :

- 1) Pola Sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- 2) Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan
- 3) Pola patologis, yaitu menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga cara yang pertama yaitu memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres yaitu dengan cara melakukan penilaian terhadap situasi sumber-sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat dan sebagainya. Lalu yang kedua menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres dan yang ketiga meningkatkan daya tahan pribadi.

2.1.4.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2016) indikator yang digunakan untuk stress kerja terdapat tiga aspek, yaitu :

1. Psikologis, seperti cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental
2. Prilaku, seperti merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, prilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal
3. Fisik, seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, problem tidur.

Berikut merupakan indikator dari stres kerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) yaitu:

- a. Konflik peran

Merupakan bentuk perselisihan pendapat didalam diri seseorang.

- b. Beban kerja

Merupakan ketidak seimbangan antar skill yang dimiliki dan tugas yang diberikan atasan.

- c. Hubungan dalapam pekerjaan

Pekerjaan yang banyak maka akan menyebabkan karir orang tersebut terbebani.

- d. Pengembangan karir

Merupakan shock therapy dimana menyebabkan karyawan itu kaget dengan perubahan jabatan tersebut dan belum dapat membiasakan dengan suasana baru serta tanggung jawab baru

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator dari stres kerja adalah beban kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, sikap pemimpin dan konflik peran.

2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Bahrul Ullum Mustofa. 2016	Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Segara Surabaya	Gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Segara Surabaya.
2	Muhammad Nur Rokib, Djoko Santoso. 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KJPP Jimmy Prasetyo & Rekan
3	Endang Sri W., Dkk. 2016.	Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Terdapat pengaruh stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis
4	M. Rizal Arfani, Bachruddin S. Luturlean. 2018.	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt	Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak

		Sucofindo Cabang Bandung.	signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung.
5	Rini Astuti , Oki Prima. 2018.	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata. (Astuti, Rini, oki Prima, 2018)
6	Sri Rahayu dkk. 2016.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti. (Rahayu, Sri, dkk, 2016)
7	Agus Heri Prayatna, Made Subudi (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak	Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan sebesar 27,5 persen.
8	Erma Yulia, Djudi Mukzam. 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ptpn Xi Unit Usaha PG Semboro)	Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis diterapkan, akan semakin rendah stres kerja karyawan.
9	Rahmi Maharani, Apri Budianto (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap stress kerja

10	Tazkiatun Nafs (2020)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia	Terdapat pengaruh positif secara simultan antara variabel beban kerja dengan stres kerja pada guru tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia.
11	Ridha Andaru Jehan Pramesthi, dkk (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.
12	Indria Primiaty Diningsih (2021)	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Medan	Stress kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan pada Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan nilai koefisien 0.173 dan P Values $0.021 < 0.050$.
13	Sefnedi, Antoni, Doni Adrian Riza (2020)	Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Antara Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi	kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional, stres kerja dan komitmen organisasi
14	I Wayan Murdana Yasa (2017)	Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali	Stres kerja tidak berpengaruh sebagai variabel yang memediasi hubungan antara ambiguitas peran dan kinerja artinya menunjukkan bahwa stres kerja bukan merupakan mediasi antara ambiguitas peran terhadap kinerja karena tanpa adanya stres kerja ambiguitas peran dapat secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

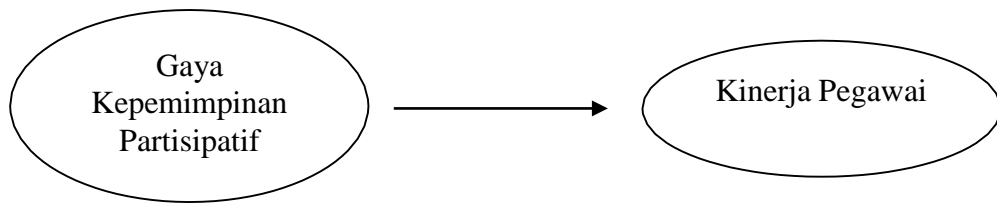
2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja

Kepemimpinan partisipatif menunjukkan perilaku dan perhatian terhadap anak buah yang sifatnya lebih individual. Artinya pemimpin akan memahami dan peka terhadap masalah dan kebutuhan setiap pegawai yang menjadi anak buahnya (Sule & Priansa, 2018). Hal ini akan membuat pegawai merasa dekat pada pimpinan dan merasa penting sehingga pegawai bekerja semaksimal mungkin dan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian dapat diduga suatu kepemimpinan yang baik dan menyenangkan yaitu kepemimpinan yang ramah dan demokratis yang pada akhirnya akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Berdasarkan penelitian Mustofa (2016), Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Fakultas yariah dan Hukum UIN Sumatera Utara.



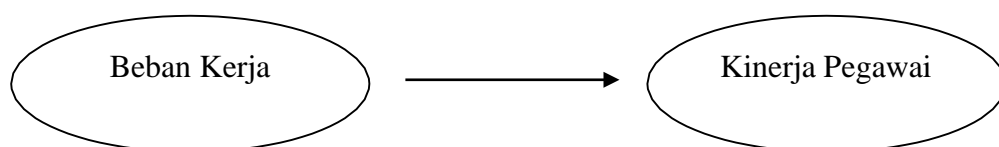
Gambar 2.1

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Pegawai seringkali diberi keharusan untuk menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan. Sedangkan tugas-tugas tersebut memerlukan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Sumberdaya yang terbatas menimbulkan beban kerja dan beban kerja yang tinggi akan menyebabkan pegawai merasa kewalahan dan kurang maksimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja pegawai tersebut kurang baik atau menurun. Dengan keadaan beban kerja yang berlebihan menyebabkan pegawai merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat mengerahkan perilaku pegawai untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat (Maslach, dalam Sule & Priansa, 2018).

Berdasarkan penelitian Astuti (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata.

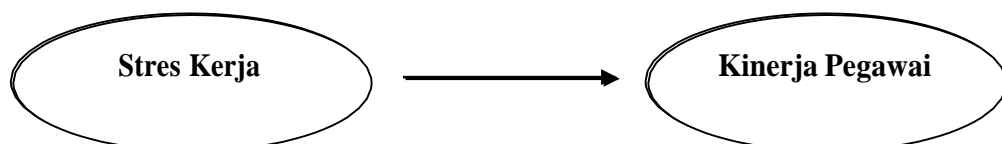


Gambar 2.2

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Menurut Sule & Priansa (2018) stres kerja mampu meningkatkan kinerja dalam artian yang positif, namun tidak bisa dipungkiri juga bahwa stres kerja mampu menurunkan kinerja. Stres pada tingkat rendah justru berpengaruh negatif terhadap kinerja individu dan melemahkan sumber daya energinya. Stres dapat membantu, tetapi juga dapat menurunkan kinerja. Hal ini berarti stres memiliki potensi dalam mengganggu ataupun mendorong seseorang melakukan pekerjaan, tergantung besarnya tingkat stres tersebut. Apabila tidak adanya stres, seseorang tidak memiliki tantangan dalam bekerja dan kinerjanya akan cenderung rendah. Namun jika stres meningkat maka kinerja cenderung naik. Hal ini disebabkan stres membantu pegawai untuk mengerahkan kemampuan dalam pemenuhan pekerjaan. Apabila tingkat stres terlalu tinggi maka kinerja mulai turun kembali karena mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai mulai kehilangan kemampuannya dalam mengendalikan pekerjaan. Ini dapat mengakibatkan prestasi kerja akan menurun. Berdasarkan penelitian Wahyuni & Rosmida (2017) stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis. Dengan kata lain, terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.



Gambar 2.3
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

2.3.4 Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap stres kerja

Biru et al. (2016) menyatakan penyebab stres bisa berasal dari organisasi sendiri sebab perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini mengakibatkan karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja disebabkan oleh kebijakan atau peraturan pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian Yulia & Mukzam (2017), Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis diterapkan, akan semakin rendah stres kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap stres kerja



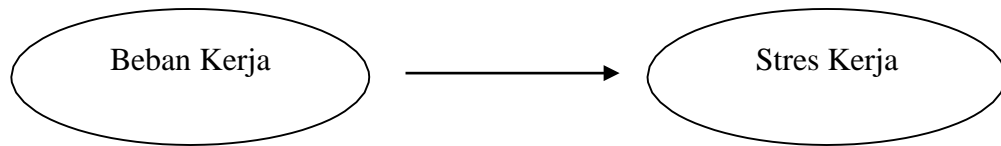
Gambar 2.4

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Stres Kerja

2.3.5 Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Beban kerja yang berlebihan meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul serta pekerjaan yang melampaui kapasitas dan kemampuan pegawai. Hal ini akan menimbulkan stres dalam bekerja sehingga dalam jangka waktu yang lama akan menimbulkan emosional yang cukup tinggi serta keputusasaan yang berlarut-larut dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian Maharani (2019), diperoleh nilai-nilai yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.



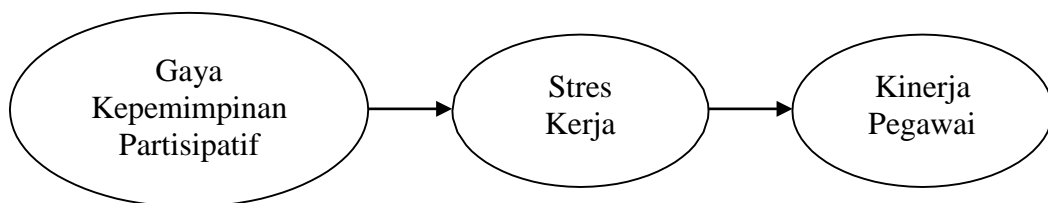
Gambar 2.5

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

2.3.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

Gaya kepemimpinan dan stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan dan stres kerja tidak sesuai maka tidak dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tingkat kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

Atas dasar tersebut, peneliti beranggapan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja.



Gambar 2.5

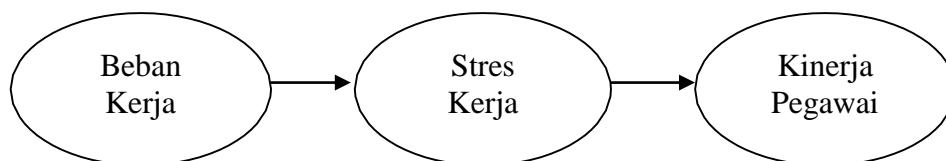
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

2.2.7 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja

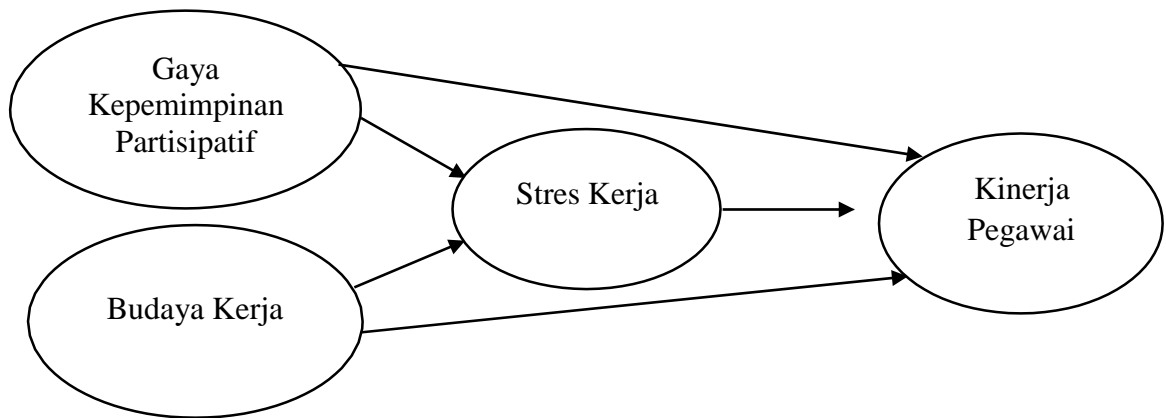
Berdasarkan penelitian Jehan Pramesthi et al., (2020) menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja.

Sedangkan menurut (Diningsih et al., 2021) Stress kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh signifikan pada Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada mitra pengguna jasa layanan Balai K3 Medan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan menyebabkan stres kerja pada pegawai. Atas hasil penelitian diatas, maka penulis beranggapan ada antara beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja.

Dari penjelasan yang telah dijelaskan diatas, maka jelas terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di mediasi oleh stres kerja. Untuk lebih jelasnya, maka penulis menyimpulkan kerangka konsep sebagai berikut.



Gambar 2.6
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja



Gambar 2.6
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah disajikan, hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
2. Ada pengaruh beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
3. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
4. Ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap stress kerja pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
5. Ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

6. Stres kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan partisiptif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
7. Stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (independent variable) adalah Gaya kepemimpinan partisipatif, stres kerja dan beban kerja sedangkan variabel terikat (dependent variable) yaitu Kinerja Pegawai.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang beralamat di Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara dan di Fakultas Ilmu Sosial yang beralamat di Jl. Lap. Golf, Kp. Tengah, Kec. Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada Bulan Juni 2021 sampai dengan selesai pada bulan Januari 2022. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal kegiatan penelitian dibawah ini :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				Sept 2021				Okt 2021				Nov 2021				Des 2021
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	Pengajuan Judul																									
2	Pra Riset																									
3	Penyusunan Proposal Penelitian																									
4	Seminar Proposal																									
5	Pelaksanaan penelitian a. Pengumpulan data b. Pengolahan data c. Analisa data d. Penyusunan hasil penelitian																									
6	Pembuatan laporan																									
7	Seminar Hasil																									
8	Perbaikan Tesis																									
9	Sidang Tertutup																									

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Jaya & Ardat, 2013).

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu 36 orang pegawai pada dua fakultas, yaitu Fakultas Syariah Hukum dan Fakultas Ilmu Sosial

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil yang diteliti dengan maksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang pegawai pada fakultas syariah hukum dan fakultas ilmu sosial.

Berikut jumlah pegawai fakultas syariah hukum dan fakultas ilmu sosial UIN Sumatera Utara

Tabel 3.2
Data Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

No	Jabatan Fakultas Syariah Hukum	Jumlah
1	Tata usaha	1
2	Akademik, kemahasiswaan dan alumni	5
3	Perencanaan akuntansi dan keuangan	4
4	Administrasi umum kepegawaian	5
5	Staf Prodi	6
	Jumlah	21

No	Jabatan Fakultas Ilmu Sosial	Jumlah
1	Tata usaha	1
2	Akademik, kemahasiswaan dan alumni	4
3	Perencanaan adm. Umum dan keuangan	5
4	Perpustakaan	1
5	Staf Prodi	4
	Jumlah	15

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah pembelajaran lebih lanjut mengenai definisi konsep yang dikelompokkan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini :

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
<p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Pelaksanaan tugas <p>(Mangkunegara, 2013)</p>
<p>Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X₁)</p> <p>Gaya kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wewenang pimpinan tidak mutlak 2. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan 3. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat <p>(Hasibuan, 2016)</p>
<p>Beban Kerja (X₂)</p> <p>Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus di capai <p>(Koesomowidjojo, 2017)</p>

<p>organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi</p>	
<p>Stres Kerja (Z)</p> <p>Stres kerja adalah suatu respons yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan/atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan/atau fisik khusus pada seseorang.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Psikologis 2. Prilaku 3. Fisik <p>(Robbins, 2016)</p>

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup dan menggunakan skala. Pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada

responden merupakan pertanyaan atau pernyataan yang diperlukan untuk penelitian sebagai alat ukur yang valid dan reliabel.

Dalam penelitian ini terdapat angket/kuosioner yang berisi pernyataan-pernyataan. Setiap pernyataan atau pertanyaan dihubungkan dengan jawaban yang berupa dukungan atau pernyataan sikap yang diungkapkan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial.

Adapun skala skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.4
Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2014)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini *menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis Partial Least Square (PLS). SEM merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak. SEM-PLS merupakan sebuah pendekatan permodelan kausal yang bertujuan memksimumkan variasi dari

variabel independen yang dapat dijelaskan oleh variabel (Sholihin & Ratmono, 2020)

3.6.1 Measurement Model (Outer Model)

a. Uji Validitas

Sebelum kuosioner digunakan, maka perlu diuji validitas dari masing-masing pertanyaan yang ada di dalam alat pengambilan data ini. Untuk itu perlu dilakukan uji coba terhadap kuosioner kemudian hasil uji coba tersebut di analisa. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kousioner valid atau tidak. Suatu kuosiner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuosioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuosioner tersebut.

1. Convergent Validity

Validitas konvergen menunjukkan tingkatan sebuah pengukur berkorelasi positif dengan pengukur alternati untuk konstruk yang sama. Untuk mengevaluasi validitas konvergen, penulis menggunakan *outer loading* dari setiap indikator dan *average variance extracted (AVE)*. *outer loading* seharusnya 0,708 atau lebih tinggi sedangkan AVE sebesar 0,50 atau lebih (Sholihin & Ratmono, 2020)

2. Discriminant Validity

Validitas diskriminan menunjukkan tingkatan seberapa besar sebuah variabel laten atau konstruk benar-benar beda dengan konstruk lain. Terdapat dua pendekatan untuk menilai validitas diskriminan, yaitu *cross-loadings* dan *Fornell-Larcker criterion*. *cross-loadings* dapat diterima apabila sebuah indikator pada konstruk yang diukur seharusnya lebih besar daripada

konstruk lainnya. *Fornell-Larcker criterion*, membandingkan akar AVE dengan korelasi antar variabel. Dimana akar dari AVE setiap variabel seharusnya lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan variabel lain (Sholihin & Ratmono, 2020)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kemantapan/keterandalan/keajegan suatu alat pengukur, jika alat tersebut digunakan selalu memberikan hasil yang konsisten. Suatu kuosioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas pada SEM-PLS dapat menggunakan nilai koefisien *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* disarankan lebih besar dari 0,7 (Sholihin & Ratmono, 2020)

3.6.2 Structural Model (Inner Model)

1. *Coefficient of Determination / R Square (R²)*.

Untuk mengetahui efek kombinasi variabel-variabel independen pada variabel dependen serta jumlah variasi dependen yang dapat dijelaskan oleh semua variabel independen yang mempunyai hubungan terhadap variabel tersebut. Nilai R^2 mempunyai kisaran antara 0 sampai 1 dengan nilai yang semakin besar menunjukkan tingkat akurasi prediktif yang semakin tinggi (Sholihin & Ratmono, 2020)

2. Koefisien Jalur (*Path Coeficient*).

Koefisien jalur berfungsi untuk menunjukkan hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Koefisien jalur mempunyai standardized values antara -1 sampai +1. Jika bernilai 1 (baik positif atau negatif) menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan pada umumnya signifikan bermakna statistis. Jika mendekati 0 maka pada umumnya tidak signifikan (Sholihin & Ratmono, 2020).

3. T-Statistic.

Untuk menyimpulkan apakah koefisien jalur yang digunakan termasuk signifikan secara statistis atau tidak (Sholihin & Ratmono, 2020).

4. Predictive Relevance (Q^2).

Digunakan untuk penilaian validitas prediktif atau relevansi dari sekumpulan variabel dependen dan independen. Model dengan validitas prediktif harus mempunyai nilai *Q-squared* lebih besar dari 0 (Sholihin & Ratmono, 2020).

5. F^2 (*effect size*)

Nilai *f square* pada penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen. Kriteria penilaian *f square* menurut Hair dkk (dalam Sholihin & Ratmono, 2020) adalah sebagai berikut :

$0,02 \leq f \leq 0,15$: Efek kecil,

$0,15 \leq f \leq 0,35$: Efek medium,

$f \geq 0,35$: Efek besar.

3.6.3 Mediation Effect

1. Direct effect

Metode ini menggunakan variabel mediasi, dengan ini menunjukkan pengaruh langsung variable independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Sholihin & Ratmono, 2020)

2. Indirect effect

Metode ini menggunakan variabel mediasi, dengan ini menunjukkan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi (Z) (Sholihin & Ratmono, 2020)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin

Responden yang digunakan didalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Hasil data – data dalam penelitian ini diperoleh dari angket yang disebarakan kepada responden. Angket dalam penelitian ini berisi tentang pernyataan yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja, stres kerja dan kinerja. Dan angket tersebut juga berisikan data diri responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja responden. Adapun rincian deskripsi responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Table 4.1 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	23	63,9
	Perempuan	13	36,1
	Total	36	100%
2	Usia		
	a. < 5 Tahun	6	16,7
	b. 6-10 Tahun	9	25
	c. 11-15 Tahun	10	27,8
	d. > 15 Tahun	11	30,6
	Total	36	100%
3	Pendidikan Terakhir		
	a. Diploma	0	0
	b. Sarjana (S1)	13	36,1
	c. Magister (S2)	22	61,1

	d. Doktor (S3)	1	2,8
	Total	36	100%

Sumber: Pengolahan data 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh data – data sebagai berikut:

1. Jenis kelamin pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dapat terlihat bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan jumlah responden sebanyak 23 orang atau 63,9 % pegawai laki-laki dan 13 orang atau 36,1% pegawai perempuan.
2. Lama bekerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dapat dilihat sebanyak 6 orang yang bekerja < 5 tahun orang atau 16,7% pegawai. Untuk pegawai yang sudah bekerja 6-10 tahun 9 orang atau 25% pegawai. 11-15 tahun sebanyak 10 orang atau 27,8% pegawai, > 16 tahun sebanyak 11 orang atau 30,6% pegawai yang sudah cukup lama bekerja
3. Pendidikan terakhir pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara di dominasi tiga tingkat pendidikan yaitu untuk tingkat sarjana sebanyak 13 orang atau 36,1%. Magister sebanyak 22 orang atau 61,1% dan untuk tingkat doktor sebanyak 1 orang atau 2,8%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang dimiliki masing – masing pegawai sudah cukup baik.

4.1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.1.2.1 Kinerja

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, maka diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.2 Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

No	P	Jawaban												
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kinerja1	20	55.56	15	41.67	1	3	0	0.00	0	0	0	36	100
2	Kinerja2	19	52.78	17	47.22	0	0.00	0	0	0	0	0	36	100
3	Kinerja3	21	58.33	14	38.89	1	2.78	0	0	0	0	0	36	100
4	Kinerja4	17	47.22	18	50.00	1	2.78	0	0.00	0	0	0	36	100
5	Kinerja5	13	36.11	22	61.11	1	2.78	0	0.00	0	0	0	36	100
6	Kinerja6	19	52.78	17	47.22	0	0	0	0	0	0.00	0	36	100
7	Kinerja7	18	50.00	16	44.44	2	5.56	0	0.00	0	0	0	36	100
8	Kinerja8	18	50.00	18	50.00	0	0	0	0	0	0	0	36	100

Sumber: Pengolahan data dengan Excel for Word, 2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

1. Jawaban responden dapat melaksanakan pekerjaan secara teliti untuk lebih baik mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55.56%
2. Jawaban responden dapat meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52.78%
3. Jawaban responden Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar hasil kerja yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58.33%
4. Jawaban responden Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%
5. Jawaban responden Pegawai selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar tanpa harus diberitahu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61.11%

6. Jawaban responden Pegawai selalu memastikan kembali apakah pekerjaan saya sudah sesuai atau belum dengan standart yang diinginkan oleh atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 52,78%
7. Jawaban responden Pegawai mampu mengumpulkan data dan informasi terkait pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju dan sangat yaitu sebesar 50%

4.1.1.2 Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, maka diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan partisipatif sebagai berikut:

Tabel 4.3 Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X₁)

No	P	Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Partisipatif1	22	61.11	13	36.11	1	2.78	0	0.00	0	0	36	100
2	Partisipatif2	18	50.00	18	50.00	0	0	0	0	0	0	36	100
3	Partisipatif3	21	58.33	13	36.11	2	5.56	0	0	0	0	36	100
4	Partisipatif4	21	58.33	15	41.67	0	0.00	0	0	0	0	36	100
5	Partisipatif5	22	61.11	13	36.11	1	2.78	0	0.00	0	0	36	100
6	Partisipatif6	23	63.89	12	33.33	1	2.78	0	0	0	0	36	100

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel beban kerja bahwa:

1. Jawaban responden pegawai merasa pimpinan selalu *sharing* pendapat untuk membuat keputusan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61,11%
2. Jawaban responden pegawai merasa pimpinan mempertimbangkan saran dari bawahan dalam pengambilan keputusan mayoritas responden menjawab

setuju dan sangat setuju sebesar 50%

3. Jawaban responden pegawai merasa pimpinan selalu membuat keputusan bersama bawahan akan tetapi keputusan tetap berada pada pimpinan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58.33%
4. Jawaban responden pegawai merasa pimpinan menampung saran para bawahan sebelum mengambil suatu keputusan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58.33%
5. Jawaban responden pegawai merasa pimpinan memberikan kesempatan pada pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 61.11%
6. Jawaban responden pegawai merasa pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah pekerjaan dengan pemimpin mayoritas responden menjawab sangat setuju dan sebesar 63.89%.

4.1.1.2.3 Beban Kerja

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, maka diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel beban kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Beban Kerja (X₂)

No	P	Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Beban1	15	41.67	19	52.78	2	5.6	0.00	0.00	0.00	0.00	36	100
2	Beban2	15	41.67	17	47.22	4	11	0	0.00	0.00	0.00	36	100
3	Beban3	11	30.56	21	58.33	4	11	0	0.00	0.00	0.00	36	100

4	Beban4	17	47.22	15	41.67	4	11	0	0.00	0.00	36	100
5	Beban5	11	30.56	18	50.00	7	19	0	0.00	0.00	36	100
6	Beban6	13	36.11	20	55.56	2	5.6	1	2.78	0.00	36	100

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel beban kerja bahwa:

1. Jawaban responden beban kerja sehari-hari sesuai dengan standar pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52.78%
2. Jawaban responden pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47.22%
3. Jawaban responden Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam beban kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.33%
4. Jawaban responden pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendadak dalam jangka waktu waktu singkat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47.22%
5. Jawaban responden Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan dengan tingkat kesulitan yang tinggi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%
6. Jawaban responden pegawai dapat mencapai pekerjaan pekerjaan sesuai yang diharapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55.56%

4.1.1.2.4 Stres Kerja

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, maka diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel stres kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Stres Kerja (Z)

No	P	Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Stres1	10	27.78	17	47.22	5	13.89	3	8.33	1	2.78	36	100
2	Stres2	10	27.8	13	36.11	9	25.00	3	8.33	1	2.78	36	100
3	Stres3	11	30.56	18	50.00	3	8.33	3	8.33	1	2.78	36	100
4	Stres4	5	13.89	21	58.33	6	16.67	4	11.11	0	0.00	36	100
5	Stres5	8	22.86	16	45.71	5	14.29	6	17.14	0	0.00	35	100
6	Stres6	9	25.00	19	52.78	4	11.11	3	8.33	1	2.78	36	100

Sumber: Pengolahan data dengan Exel for Word, 2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel stres kerja bahwa:

1. Jawaban responden banyaknya beban kerja, pegawai dapat konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 47.22%
2. Jawaban responden banyaknya beban kerja, pegawai dapat berkomunikasi aktif dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36.11%
3. Jawaban responden banyaknya beban kerja, pegawai mampu melaksanakan beberapa bidang pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%
4. Jawaban responden banyaknya beban kerja, makan pegawai teratur mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58.33%
5. Jawaban responden pekerjaan yang terima tidak membuat pegawai pusing

mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45.71%

6. Jawaban responden ketika mendapatkan pekerjaan yang cukup berat, pegawai merasa tidur tetap teratur mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52.78%

4.1.2 Hasil Uji Persyaratan Analisis

4.1.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)

Outer model digunakan untuk menunjukkan hubungan setiap indikator dengan variabel latennya. Dalam menguji model pengukuran (outer model) perlu dilakukan adanya uji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang digunakan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Adapun *outer model* pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar.

Untuk melakukan uji validitas, terdapat dua jenis pengujian yang dilakukan yaitu convergent validity dan discriminant validity.

1. Convergent Validity

Terdapat dua kriteria untuk menilai apakah outer model memenuhi syarat validitas kovergen, yaitu apabila nilai *loading factor* dari setiap indikator bernilai diatas 0,7 dan nilai p signifikan (<0.05). Berikut adalah hasil uji convergent validity pada indikator-indikator penelitian:

Tabel 4.6 Outer Loadings (*Measurement Model*)

Variabel	Beban Kerja	Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Pegawai	Stres Kerja	Hasil Uji
Beban1	0.787				Valid
Beban2	0.692				Tidak Valid
Beban3	0.802				Valid
Beban4	0.867				Valid

Beban5	0.754			Valid
Beban6	0.873			Valid
Partisipatif1		0.704		Valid
Partisipatif2		0.776		Valid
Partisipatif3		0.827		Valid
Partisipatif4		0.709		Valid
Partisipatif5		0.885		Valid
Partisipatif6		0.801		Valid
Kinerja1			0.736	Valid
Kinerja2			0.702	Valid
Kinerja3			0.724	Valid
Kinerja4			0.708	Valid
Kinerja5			0.780	Valid
Kinerja6			0.748	Valid
Kinerja7			0.712	Valid
Kinerja8			0.758	Valid
Stres1			0.919	Valid
Stres2			0.847	Valid
Stres3			0.897	Valid
Stres4			0.881	Valid
Stres5			0.877	Valid
Stres6			0.791	Valid

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel. Dapat diketahui bahwa tidak seluruh indikator yang digunakan valid dengan nilai rata-rata variabel telah memenuhi *convergen validity* karena memiliki nilai loading factor $> 0,7$. Pada indikator “kondisi pekerjaan” nomor 2, terdapat 1 pernyataan yang tidak valid disebabkan nilai loading factor $< 0,7$

Berikut adalah hasil uji convergent validity pada indikator-indikator penelitian yang telah Valid

Variabel	Beban Kerja	Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Pegawai	Stres Kerja	Hasil Uji
Beban1	0.822				Valid
Beban3	0.779				Valid
Beban4	0.872				Valid
Beban5	0.751				Valid
Beban6	0.853				Valid
Partisipatif1		0.749			Valid
Partisipatif2		0.776			Valid
Partisipatif3		0.827			Valid
Partisipatif4		0.709			Valid
Partisipatif5		0.885			Valid
Partisipatif6		0.801			Valid
Kinerja1			0.737		Valid
Kinerja2			0.702		Valid
Kinerja3			0.724		Valid
Kinerja4			0.709		Valid
Kinerja5			0.780		Valid
Kinerja6			0.748		Valid
Kinerja7			0.711		Valid
Kinerja8			0.759		Valid
Stres1				0.916	Valid
Stres2				0.850	Valid
Stres3				0.898	Valid
Stres4				0.881	Valid
Stres5				0.873	Valid
Stres6				0.791	Valid

2. *Composite Reliability*

Selain uji validitas, maka perlu dilakukan uji reliabilitas pada setiap variabel penelitian. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel. Nilai dari setiap variabel agar dikatakan reliabel adalah $> 0,70$.

Tabel 4.7 *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Hasil uji
Kepemimpinan Partisipatif	0.910	Reliabel
Beban Kerja	0.909	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.903	Reliabel
Stres Kerja	0.949	Reliabel

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *composite reliability* diatas, seluruh variabel telah memenuhi syarat yaitu > 0.70 yang berarti instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliable.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Untuk mengetahui validitas dapat pula dilihat dari nilai *Average varian Extracted (AVE)*. Variabel dikatakan valid apabila AVE berada diatas 0,50.

Berikut tabel nilai AVE untuk seluruh variabel.

Table 4.8 *Average Variance Extracted*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil uji
Kepemimpinan Partisipatif	0.629	Valid

Beban Kerja	0.667	Valid
Kinerja Pegawai	0.539	Valid
Stres Kerja	0.756	Valid

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah valid.

Hal ini menunjukkan dengan nilai akar AVE di atas 0.50. Maka seluruh indikator yang digunakan telah memenuhi syarat.

4. Validitas diskriminan (*discriminant validity*)

Untuk mendapatkan hasil validitas diskriminan dengan menggunakan pendekatan *Fornell Larcker* maka harus membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antara varabel. Nilai Akar AVE harus lebih tinggi dibandingkan korelasi antara varibel lain.

Tabel 4.9 *Fornell Larcker*

Variabel	Kepemimpinan Partisipatif	Beban Kerja	Kinerja Pegawai	Stres Kerja
Kepemimpinan Partisipatif	0.793			
Beban Kerja	0.446	0.817		
Kinerja Pegawai	0.618	0.272	0.734	
Stres Kerja	-0.043	0.103	-0.191	0.869

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0

Untuk mendapatkan validitas diskriminan, maka akar AVE untuk setiap variabel harus lebih tinggi dari nilai korelasi nya dengan konstrak-konstrak lainnya Berdasarkan data dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa akar kuadrat AVE variabel beban kerja adalah 0,817 lebih besar dari pada beban kerja dengan

kepemimpinan partisipatif 0.469, yang mengindikasikan bahwa syarat validitas diskriminan sudah terpenuhi.

4.1.2.2 Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)

1. Uji *R Square*

Uji *R square* dapat mengindikasikan besarnya kombinasi dari variabel independen (x) secara bersama – sama mempengaruhi nilai variabel dependen (y). Nilai *R square* mempunyai kisaran antara 0 sampai 1, di mana semakin mendekati angka satu, maka model yang dikeluarkan oleh regresi tersebut akan semakin baik. Kriteria penilaian *f square* menurut Hair dkk dalam (Sholihin & Ratmono, 2020) adalah sebagai berikut :

$0,02 \leq f \leq 0,15$: efek kecil,

$0,15 \leq f \leq 0,35$: efek medium,

$f \geq 0,35$: efek besar.

Berikut hasil dari pengujian untuk hasil *R Square*:

Tabel 4.10 Nilai *R Square*

Variabel	R Square
Kinerja	0.409
Stres Kerja	0.021

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0

Nilai *R square* pada Tabel diatas, menunjukkan bahwa:

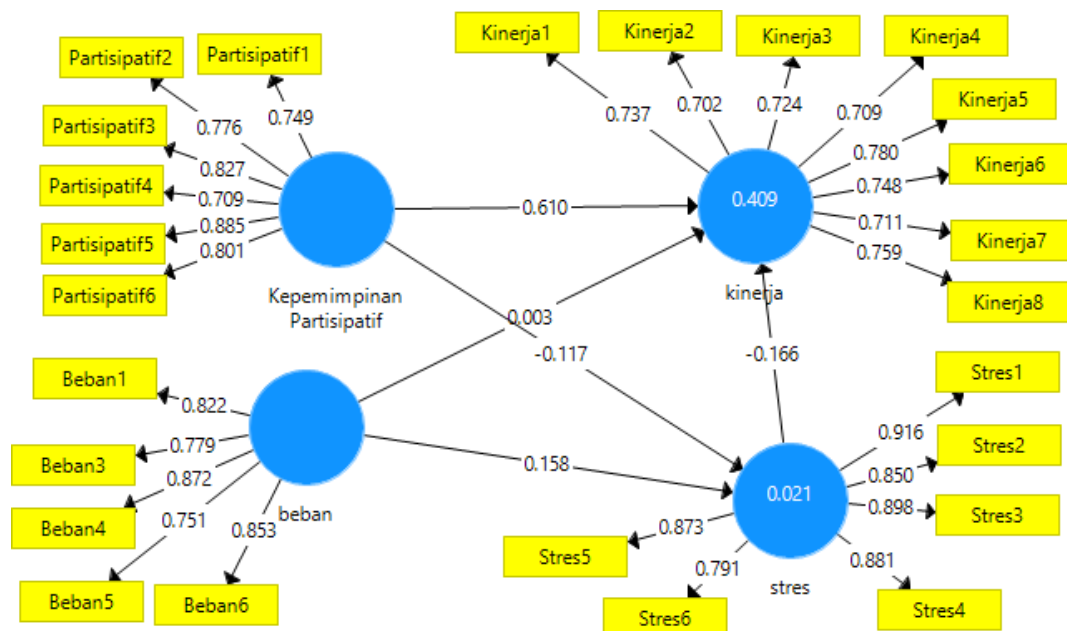
- a. Variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0.409 (efek kuat). Hasil ini menunjukkan bahwa 40.9% variabel kinerja

pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan stres kerja.

- b. Variabel stress kerja meunjukkan nilai *R square* sebesar 0.021 (efek kecil). Hasil ini menunjukkan bahwa 2,1% variabel stres kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan beban kerja.

2. Uji t-Statistic (*Bootstopping*)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua hubungan / pengaruh dalam setiap variabel. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu, pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tidak langsung. Berikut adalah pengolahan data dengan menggunakan program smartPLS 3.3.3 dapat dilihat hasil path coefficient pada Gambar dibawah ini



Gambar 4.1 Path Coefficient
Sumber : SmartPLS 3.3.3, 2021

4.1.3 Hasil Uji Hipotesis

1. *Direct effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada output result for inner weight. Hasil output estimasi untuk pengujian model struktural dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 *Direct effects*

Hubungan Varibel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Partisipatif -> Kinerja	0.610	0.628	0.147	4.136	0.000
Partisipatif -> Stres	-0.117	-0.105	0.215	0.564	0.585
Beban -> Kinerja	-0.124	-0.132	0.296	0.616	0.987
Beban -> Stres	0.158	0.161	0.285	0.554	0.580
Stres -> Kinerja	-0.162	-0.150	0.152	1.066	0.287

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0

Hasil pengujian dengan bootstrapping dalam penelitian ini dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 : Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.610 dan P Values $0.000 < 0.050$

yang berarti **Hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengujian Hipotesis 2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.124 dan P Values $0.987 > 0.050$ yang berarti **Hipotesis 2 ditolak**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai

3. Pengujian Hipotesis 3 : Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.162 dan P Values $0.287 > 0.050$ yang berarti **Hipotesis 3 ditolak**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengujian Hipotesis 4 : Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap Stress Kerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap stress kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.117 dan P Values $0.585 > 0.050$ yang berarti **Hipotesis 4 ditolak**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja.

5. Pengujian Hipotesis 5 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Stress

Kerja

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.158 dan P Values 0.580 > 0.050 yang berarti **Hipotesis 5 ditolak**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Stress Kerja.

2. *Indirect effects* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung oleh stres kerja sebagai variabel intervensi:

Tabel 4.12 *indirect effects*

Hubungan Varibel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Partisipatif -> Stres -> Kinerja	0.019	0.027	0.049	0.397	0.692
Beban -> Stres -> Kinerja	-0.026	-0.022	0.069	0.382	0.703

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0

1. Pengujian Hipotesis 6 : Gaya Kepemimpinan Partisipatif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Stress Kerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja sebagai variabel *intervening* dengan menunjukkan nilai koefisien 0.019 dan P Values 0.692 > 0.050 yang berarti **Hipotesis 6 ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja melalui stres kerja secara tidak langsung

berpengaruh positif dan tidak signifikan.

2. Pengujian Hipotesis 7 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Stres Kerja

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja sebagai variable *intervening* dengan menunjukkan nilai koefisien -0.029 dan P Values $0.703 > 0.050$ yang berarti **Hipotesis 7 ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa antara beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja, hal ini dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel
2. Stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja, hal ini dilihat nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel

3. Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 4.13 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hubungan Variabel	T Statistics ($ O/STDEV $)	
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
P -> Y	4.136	
P -> Z -> Y		0.397
B -> Y	0.616	
B -> Z -> Y		0.382

Sumber data olahan SmartPLS versi 3.0

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja, hal ini dilihat dari nilai t-statistic pada hubungan tidak langsung sebesar 0.397 lebih kecil daripada nilai t-statistik pada hubungan langsung sebesar 4.136
2. Stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja, hal ini dilihat dari nilai t-statistic pada hubungan tidak langsung sebesar 0.382 lebih kecil daripada nilai t-statistik pada hubungan langsung sebesar 0.616

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang berarti pegawai menganggap bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kinerja pegawai. Dapat dilihat dari hasil kuesioner yang menunjukkan lebih banyak pegawai menjawab sangat setuju dan setuju atas semua pertanyaan yang mencakup gaya kepemimpinan partisipatif dikarenakan pegawai merasa gaya kepemimpinan partisipatif dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang baik. Salah satu contohnya pada pernyataan “Saya merasa pimpinan memberikan kesempatan pada pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri” dan “Saya merasa pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah pekerjaan dengan pemimpin”. Mayoritas menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif cukup baik diterapkan pada Universitas Islam Negeri

Sumatera Utara Dimana pada pimpinan memberikan kesempatan pada pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri serta pegawai dapat berdiskusi pada pimpinan dalam masalah pekerjaan serta membuat keputusan. Keadaan ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara pimpinan dan pegawai untuk bertukar pendapat dan saran serta menentukan sebuah keputusan. Namun terdapat beberapa orang kurang setuju, hal ini terjadi sebab tidak semua saran dapat tersampaikan dan diterima oleh pimpinan. Sehingga beberapa pegawai merasa pimpinan tidak mendengarkan saran dan pendapat pegawai.

Ketika pemimpin menunjukkan perhatian terhadap anak buah, maka pemimpin akan memahami masalah dan kebutuhan pegawai yang menjadi anak buahnya dan membuat pegawai merasa dekat dengan pemimpinnya sehingga pegawai akan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk menunjukkan kinerja yang tinggi sebab pegawai merasa lebih respek terhadap pimpinan (Sule & Priansa, 2018)

Namun baiknya pegawai mampu memahami bahwa tidak semua pendapat bisa dilaksanakan oleh pemimpin sebab terbatasnya komunikasi yang ada. Dan diharapkan bawahan tetap mampu bekerja dengan mengikuti petunjuk atau perintah pimpinan dengan mudah dalam memahami pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan perubahan positif, dapat membangun kepercayaan diri antara atasan serta bawahan sehingga selalu saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Rokib & Santoso, 2014) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, sehingga semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Berdasarkan hal tersebut, penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja.

4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai yang berarti apabila beban kerja meningkat maka kinerja akan menurun. Dapat dilihat dari hasil angket yang menunjukkan lebih banyak pegawai menjawab setuju atas semua pertanyaan yang mencakup tentang beban kerja. Salah satu contohnya pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan dengan tingkat kesulitan yang tinggi” dan ” Saya dapat mencapai pekerjaan pekerjaan sesuai yang diharapkan”. Mayoritas menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi dan sesuai yang diharapkan. Keadaan ini terjadi karena pegawai mendapatkan beban kerja yang tidak berlebihan sehingga dari beban kerja yang didapatkan tersebut tidak menurunkan kinerja pegawai.. Beban kerja yang sesuai dengan tingkat dan tekanan kerja akan membuat kinerja tinggi sebab pegawai mampu mengatasi beban kerja

tanpa menurunkan kinerja namun apabila beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan kinerja menurun. Namun terdapat beberapa responden yang tidak setuju kurang setuju. Hal ini terjadi disebabkan pegawai mendapatkan pelimpahan yang tidak sesuai dengan bagiannya sehingga pegawai kurang siap dengan beban kerja yang ia dapatkan dan dalam penyelesaian pekerjaan yang seperti itu akan membutuhkan waktu memahami lagi tugas yang baru sehingga waktu yang dibutuhkanpun lebih banyak untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja. Dengan keadaan yang seperti ini, ada baiknya pegawai bekerja sesuai dengan bagiannya masing-masing atau sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar target kerja tercapai dan kinerjapun akan terus meningkat.

Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Astuti, (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata.

Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa beban kerja pada pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara berpengaruh pada kinerja pegawai namun tidak signifikan, dimana semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai semakin menurun.

4.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti Apabila stres kerja meningkat maka kinerja menurun. Dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan lebih banyak pegawai menjawab setuju atas semua

pertanyaan yang mencakup tentang stress kerja. Contohnya pada pernyataan “Sehubungan dengan banyaknya beban kerja, saya mampu menyelesaikan beberapa bidang pekerjaan” dan “Sehubungan dengan banyaknya beban kerja, maka saya tetap teratur”. Mayoritas menjawab setuju. Jawaban responden menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat stres yang cukup rendah dan memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut terjadi karena beban kerja yang dimiliki tidak berlebihan sehingga pegawai tidak merasa tertekan dalam bekerja dan tidak mempengaruhi kinerja. Namun terdapat beberapa responden yang tidak setuju kurang setuju dan kurang setuju. Hal ini terjadi disebabkan adanya peran ganda yang membuat beberapa orang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan tekanan pada pegawai yang mendapatkan tugas tambahan. Untuk itu, dalam meningkatkan kinerja, ada perlunya pengelolaan tingkat stres kerja agar kondisi seperti ini dapat tidak mempengaruhi kinerja.

Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Wahyuni & Rosmida, (2017) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat diartikan semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Dan menurut Sule & Priansa, (2018) menyatakan bahwasannya stress kerja mampu meningkatkan kinerja dalam artian positif namun stress kerja juga bisa menurunkan kinerja.

Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara maka kinerja menurun namun stres kerja yang tinggi tidak terlalu berpengaruh pada kinerja pegawai

4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stress kerja yang berarti apabila gaya kepemimpinan partisipatif meningkat, maka stress kerja menurun. Dapat dilihat dari hasil kuesioner menunjukkan lebih banyak pegawai menjawab sangat setuju atas semua pernyataan yang mencakup tentang gaya kepemimpinan partisipatif. Salah satu contohnya pada pernyataan “Saya merasa pimpinan selalu *sharing* pendapat untuk membuat keputusan” dan “Saya merasa pimpinan mempertimbangkan saran dari bawahan dalam pengambilan keputusan”. Mayoritas menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan sudah cukup baik dimana bawahan diberi kesempatan memberikan masukan-masukan dalam pengambilan keputusan.

Pemimpin telah melakukan interaksi dan bersikap adil pada pegawai agar pegawai mendapatkan rasanya nyaman saat bekerja karena pimpinan membuat keputusan demi kebaikan bersama, sebab gaya kepemimpinan yang kurang baik akan menyebabkan pegawai menjadi kurang kreatif dan produktif dalam melakukan pekerjaan sehingga akan berdampak pada tidak terpenuhinya tuntutan kerja sehingga pegawai merasa stress pada pekerjaannya. Namun terdapat satu orang yang menyatakan kurang setuju, hal tersebut terjadi karena pegawai merasa setiap keputusan yang ditetapkan pemimpin tidak sesuai dengan harapan dan saran-saran yang diberikannya. Untuk itu ada baiknya gaya kepemimpinan partisipatif semakin ditingkatkan agar tidak menambah stress kerja pada pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian Yulia & Mukzam (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis diterapkan, akan semakin rendah stres kerja.

Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa apabila gaya kepemimpinan partisipatif pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara baik maka stres kerja menurun.

4.2.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Dapat dilihat dari kuesioner beban kerja, responden menjawab setuju sebab pegawai tidak merasa adanya tekanan dalam bekerja saat beban kerja yang diberikan meningkat sehingga tidak menimbulkan stres kerja. Salah satu contohnya pada pernyataan “Beban kerja saya sehari-hari sesuai dengan standar pekerjaan” dan “Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”, mayoritas pegawai menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga tekanan yang diberikan dapat diselesaikan. Namun, terdapat beberapa responden yang menyatakan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, hal ini terjadi dikarenakan pegawai merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan atau terlalu banyak akan menguras energi sebab akan membuat waktu yang dihabiskan pegawai untuk bekerja semakin banyak, selain itu pekerjaan pun semakin terasa berat jika pegawai diharuskan bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan pemahaman, pengalaman dan kemampuannya sehingga hal tersebut mengurangi waktu beristirahat mereka dan mengakibatkan pegawai merasa

tertekan dan jenuh. Hal ini sesuai dengan pendapat Maslach dalam (Sule & Priansa, 2018), beban kerja yang berlebihan menyebabkan pegawai merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat mengarahkan perilaku pegawai untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nafs (2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan antara variabel beban kerja dengan stres kerja, jika beban kerja meningkat maka stres kerja akan meningkat.

Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa apabila beban kerja pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara meningkat maka stres kerja meningkat dan sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka stres kerja akan menurun.

4.2.6 Pengaruh Gaya kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja sebagai variable intervening dengan menunjukkan nilai koefisien 0.019 dan P Values $0.692 > 0.050$. sedangkan nilai t statistic $0.397 < t \text{ table } 1.96$. Nilai t statistic hubungan tidak langsung lebih kecil dari t tabel yang artinya stres kerja tidak memediasi gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang ada pada pegawai tidak menjadi mediator kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan

kinerja pegawai. Ketika stres kerja tinggi maka kinerja pegawai meningkat namun tidak terlalu berpengaruh. Hal ini sesuai dengan hasil sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stress kerja. Banyak hal yang dapat menimbulkan stres kerja seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan, tuntutan peran dan termasuk gaya kepemimpinan yang tidak sesuai sehingga menyebabkan pegawai mengalami stres. Sebab pemimpin yang menimbulkan rasa takut dan cemas terhadap pegawai akan memengaruhi kinerja. Jika dilihat dari responden mengenai ” Saya merasa pimpinan selalu membuat keputusan bersama bawahan akan tetapi keputusan tetap berada pada pimpinan” dan “Saya merasa pimpinan menampung saran para bawahan sebelum mengambil suatu keputusan”, responden dominan menjawab sangat setuju. Hal itu menunjukkan bahwa pemimpin mempertimbangkan saran dari bawahan dalam membuat keputusan sehingga dapat meminimalisir stres kerja pegawai karena kepedulian pimpinan terhadap pegawai.

Menurut Wibowo (2019) gaya kepemimpinan dapat menjadi penyebab stres. Pekerja yang mengharapkan dukungan sosial pemimpin namun apabila pemimpin tidak peduli akan menimbulkan stres. Hendi dan Sahya (2018), dalam mengelola stres kerja perlu pendekatan yang tepat seperti malukan seleksi dan penempatan dalam bertugas, penetapan tujuan bekerja, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi dan program kesejahteraan. Melalui pendekatan tersebut pegawai akan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan

mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan yang sehat terhadap kondisi fisik dan mental pegawai.

Hal ini sesuai dengan Nopitasari dan Krisnandy (2019) penelitian yang menyatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja. Penulis menyimpulkan bahwa secara tidak langsung gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang dimediasi oleh stress kerja namun tidak signifikan.

4.2.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis dapat diketahui bahwa beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja sebagai variable intervening dengan menunjukkan nilai koefisien -0.026 dan P Values $0.703 > 0.050$. sedangkan nilai t statistic $0.382 < t$ table 1.96 . Nilai t statistic lebih kecil dari t tabel dengan demikian stress kerja tidak memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Yang artinya apabila beban kerja tinggi dimediasi stress kerja maka kinerja pegawai akan menurun.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja yang ada pada pegawai tidak memediasi beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika stress kerja tinggi maka kinerja pegawai meningkat namun tidak terlalu berpengaruh. Hal ini sesuai dengan hasil sebelumnya yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan beban kerja

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap stress kerja. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan stres akibat dari tugas yang terlalu banyak diberikan pada pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja akan semakin meningkat jika suatu tugas tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan pegawai. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik, mental dan emosional. Selain itu, pegawai yang melakukan pekerjaan yang monoton dan berulang setiap harinya akan menimbulkan beban pada pegawai apabila beban kerja yang diberikan terlalu sedikit dan mengakibatkan pegawai kurang perhatian pada pekerjaan. Keadaan tersebut akan membangkitkan stres dalam bekerja dan akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Jika dilihat dari responden mengenai “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan dengan tingkat kesulitan yang tinggi” dan ” Saya dapat mencapai pekerjaan pekerjaan sesuai yang diharapkan”, responden dominan menjawab setuju. Hal itu menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi dan mencapai pekerjaan sesuai yang diharapkan. Namun terdapat beberapa orang yang kurang setuju dan tidak setuju hal ini disebabkan beberapa pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan saat beban pekerjaan tinggi sehingga menimbulkan stres pada pegawai. Untuk itu, perlunya memperhatikan beban kerja pegawai agar tidak menimbulkan stres dan kinerja pun meningkat

Hal ini sejalan dengan penelitian Jehan Pramesthi et al. (2020) yang menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja di mediasi oleh stres kerja yaitu semakin tinggi beban kerja maka stres kerja akan semakin meningkat dan kinerja akan semakin menurun, begitupun sebaliknya.

Penulis menyimpulkan bahwa secara tidak langsung beban kerja terdapat pengaruh kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang dimediasi oleh stress kerja namun tidak signifikan. Semakin tinggi beban kerja dapat menyebabkan stress kerja sehingga kinerja pegawai juga dapat menurun. Dan sebaliknya apabila pegawai merasakan beban kerjanya tidak tinggi maka stress kerja akan berkurang dan kinerja pegawai akan meningkat .

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
2. Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
3. Stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
4. Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja Pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
5. Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Stress Kerja Pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
6. Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan pada gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja melalui stres kerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

7. Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja melalui stres kerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, Adanya komunikasi dua arah yang terjalin antara bawahan dan pimpinan harus selalu di perhatikan agar keputusan-keputusan yang dibuat secara partisipatif dapat mendukung kinerja pegawai
2. Perlu adanya evaluasi dalam menetapkan beban kerja yang efektif dan efisien hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih baik lagi dan menghindari kejenuhan dalam bekerja.
3. Perlunya pengelolaan tingkat stres kerja agar kondisi seperti ini terus dipertahankan dan ditingkatkan sehingga dapat menunjang mutu kinerja dan pekerjaan yang dihasilkan.
4. Pimpinan perlu melakukan langkah lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor lain penyebab stres kerja pada pegawai dan mempertahankan penerapan gaya kepemimpinan partisipatif agar stres kerja dapat dihindarkan
5. Ada baiknya pimpinan dapat mengukur kemampuan pegawainya agar beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga stres kerja dapat dihindarkan
6. Gaya kepemimpinan yang tidak tepat mampu menimbulkan stres pada pegawai sehingga diharapkan pimpinan dapat memberikan perhatian pada pegawai

untuk mendengarkan pendapat pada pada permasalahan pekerjaan sehingga stres kerja semakin berkurang

7. Perlunya memperhatikan beban kerja pegawai dan stres kerja pegawai agar kinerja semakin meningkat
8. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang menjadi menurunnya kinerja pegawai selain gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan stres kerja. Diharapkan juga penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber data tambahan untuk penelitian dengan variabel gaya kepemimpinan partisipatif, beban kerja dan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang Univerity Press.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan Tetap PG . Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 50–56.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahirpublishing.
- Diningsih, I. P., Khairani, L., & Khair, H. (2021). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja , Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi oleh * Stress-Kerja pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja Medan*. 2(2), 247–257.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Indisari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kireja Karayawan*. Indomedia Pustaka.
- Jaya, I., & Ardat. (2013). *Penerapan Statistika Untuk Pendidikan*. Cipta Pustaka Media Perintis.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Maharani, R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management*, 3(2), 327–332.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

PT. Remaja Rosda Karya.

- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 45–055.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Mustofa, B. U. (2016). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Segara Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4), 1–6.
- Nafs, T. (2020). *Acta Psychologia*. 2, 199–208.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 15–30. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.511>
- Pramesthi, R. A. J., Hartati, A. S., & Rahatmawati, I. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 51–60.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. Wom Finance Cabang Depok*.
- Ramadhan, M. R., Yuniati, Y., & Arijanto, S. (2014). *Analisis Beban Kerja dan Pengukuran Gap Kompetensi Teknisi Laboratorium Umum*. 02(03), 384–395.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rokib, M. N., & Santoso, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 4800, 108–127.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformasional Leadership*. PT Raja grafindo Persada.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk*

- Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soekarso, I. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Membangun Organisasi Unggul di era Perubahan*. PT Refika Aditama.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. CV. Setia Bakti.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Umam, K. (2018). *Prilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 51–65.
- Wahyuni, E. S., & Rosmida, R. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 12.
<https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.165>
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Yulia, E., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 51(2), 22–31.

LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Bersama ini, saya Hana Amalia Hasibuan memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda **checklist** (\checkmark) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA D1/D2/D3 S1 S2 S3
- Usia : < 30 tahun

30 – 39 tahun

40 – 50 tahun

>50 tahun

Jabatan/Pekerjaan/Bagian :

Masa Kerja (Tahun) :

Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah

Jumlah Tanggungan : orang

Memiliki Riwayat Penyakit Kronis: Ya / Tidak

KINERJA PEGAWAI (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara teliti untuk lebih baik					
2	Saya dapat meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kuantitas						
3	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar hasil kerja yang ditetapkan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan					
Tanggung jawab						
5	Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar tanpa harus diberitahu.					
6	Saya selalu memastikan kembali apakah pekerjaan saya sudah sesuai atau belum dengan standart yang diinginkan oleh atasan					
Pelaksanaan tugas						
7	Saya mampu mengumpulkan data dan informasi terkait pekerjaan					

8	Saya memiliki perencanaan kinerja yang akan dilaksanakan					
---	--	--	--	--	--	--

GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF (X₁)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Wewenang Tidak Mutlak Pada Pimpinan						
1	Pimpinan selalu <i>sharing</i> pendapat untuk membuat keputusan					
2	Pimpinan mempertimbangkan saran dari bawahan dalam pengambilan keputusan					
Keputusan dibuat oleh pimpinan						
3	Pimpinan selalu membuat keputusan bersama bawahan akan tetapi keputusan tetap berada pada pimpinan					
4	Pimpinan menampung saran para bawahan sebelum mengambil suatu keputusan					
Banyak kesempatan bawahan untuk memberikan saran dan pendapat						
5	Pimpinan memberikan kesempatan pada pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri					
6	Pimpinan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah pekerjaan dengan pemimpin					

BEBAN KERJA (X₂)

No.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kondisi Pekerjaan						
1	Beban kerja saya sehari-hari sesuai dengan standar pekerjaan					
2	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
Penggunaan Waktu Kerja						

3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam beban kerja					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendadak dalam jangka waktu waktu singkat					
Target yang Harus di capai						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
6	Saya mencapai pekerjaan pekerjaan sesuai yang diharapkan					

STRES KERJA (Z)

Psikologis						
1	Sehubung dengan banyaknya beban kerja, saya dapat konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Sehubung dengan banyaknya beban kerja, saya tetap dapat berkomunikasi aktif dengan rekan kerja					
Prilaku						
3	Sehubung dengan banyaknya beban kerja, saya mampu mneyelesaikan beberapa bidang pekerjaan					
4	Sehubung dengan banyaknya beban kerja, makan saya tetap teratur					
Fisik						
5	Tuntutan pekerjaan yang saya terima tidak membuat saya pusing					
6	Ketika mendapatkan pekerjaan yang cukup berat, tidur saya tetap teratur					

Lampiran 2. Rekap Data & Tabulasi Penilaian Kuesioner

Tabulasi Keseluruhan Data

Kine rja 1	Kine rja 2	Kine rja 3	Kine rja 4	Kine rja 5	Kine rja 6	Kine rja 7	Kine rja 8	Partisi patif1	Partisi patif2	Partisi patif3	Partisi patif4	Partisi patif5	Partisi patif6	Beb an1	Beb an2	Beb an3	Beb an4	Beb an5	Beb an6	Str es1	Str es2	Str es3	Str es4	Str es5	Str es6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	2	4	2	2		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	4	2	3	3		
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4		
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	3	2	2	2	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	3	4	
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	1	3	1	2	2	1
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	
5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	

a) Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

No	Variabel	Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Parti sipatif1	22	61.11	13	36.11	1	2.78	0	0.00	0	0	36	100
2	Parti sipatif2	18	50.00	18	50.00	0	0	0	0	0	0	36	100
3	Parti sipatif3	21	58.33	13	36.11	2	5.56	0	0	0	0	36	100
4	Parti sipatif4	21	58.33	15	41.67	0	0.00	0	0	0	0	36	100
5	Parti sipatif5	22	61.11	13	36.11	1	2.78	0	0.00	0	0	36	100
6	Parti sipatif6	23	63.89	12	33.33	1	2.78	0	0	0	0	36	100

Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan Partisipatif

No	Partisipatif1	Partisipatif2	Partisipatif3	Partisipatif4	Partisipatif5	Partisipatif6
1	5	4	3	5	5	5
2	5	4	4	5	4	4
3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5
6	5	4	4	4	4	5
7	5	4	5	5	4	4
8	5	4	5	4	5	4
9	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	4	5	5
13	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4
15	4	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	5	4	5
18	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5

20	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	5
27	5	5	5	5	5	4
28	5	5	5	4	5	5
29	5	4	4	5	5	4
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	4	4	5
33	5	4	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	5	5
36	4	5	5	5	5	5

b) Beban Kerja (X2)

No	Variabel	Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Beban1	15	41.67	19	52.78	2	5.6		0.00		0.00	36	100
2	Beban2	15	41.67	17	47.22	4	11	0	0.00		0.00	36	100
3	Beban3	11	30.56	21	58.33	4	11	0	0.00		0.00	36	100
4	Beban4	17	47.22	15	41.67	4	11	0	0.00		0.00	36	100
5	Beban5	11	30.56	18	50.00	7	19	0	0.00		0.00	36	100
6	Beban6	13	36.11	20	55.56	2	5.6	1	2.78		0.00	36	100

Tabulasi Data Beban kerja

No	Beban1	Beban2	Beban3	Beban4	Beban5	Beban6
1	4	3	3	3	3	3
2	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3

4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	4	4
6	4	4	4	3	3	4
7	4	3	3	3	3	2
8	4	4	4	4	3	4
9	4	4	4	5	4	4
10	4	3	3	4	4	4
11	5	5	4	4	4	4
12	4	4	4	4	3	4
13	4	5	4	4	4	5
14	4	4	4	4	3	4
15	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	5	4
17	4	5	4	5	4	5
18	4	4	4	4	5	4
19	5	5	5	5	4	5
20	5	5	5	4	4	5
21	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5
23	4	5	5	5	4	4
24	5	5	4	5	4	5
25	5	4	4	5	5	4
26	5	4	4	5	4	4
27	4	5	5	5	5	5
28	5	4	5	5	5	5
29	4	5	4	5	5	4
30	5	5	5	5	5	5
31	5	3	4	5	4	4
32	5	5	5	5	4	5
33	5	4	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5
36	5	5	4	4	4	4

c) Stres Kerja (Z)

No	Variabel	Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Stres1	10	27.78	17	47.22	5	13.89	3	8.33	1	2.78	36	100
2	Stres2	10	27.8	13	36.11	9	25.00	3	8.33	1	2.78	36	100
3	Stres3	11	30.56	18	50.00	3	8.33	3	8.33	1	2.78	36	100
4	Stres4	5	13.89	21	58.33	6	16.67	4	11.11	0	0.00	36	100
5	Stres5	8	22.86	16	45.71	5	14.29	6	17.14	0	0.00	35	100
6	Stres6	9	25.00	19	52.78	4	11.11	3	8.33	1	2.78	36	100

Tabulasi Data Stres kerja

No	Stres1	Stres2	Stres3	Stres4	Stres5	Stres6
1	4	3	4	4	3	4
2	4	3	4	3	4	4
3	3	2	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5
6	4	4	5	4	4	4
7	2	3	2	2	2	3
8	4	5	4	4	4	3
9	4	5	5	4	4	5
10	4	3	3	3	3	4
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	3	4	4
14	4	5	4	5	5	5
15	3	3	4	3	3	4
16	5	5	5	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	4	2	5
19	2	3	2	4	2	2
20	3	2	4	2	3	3
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4

24	2	3	3	2	2	2
25	5	4	5	4	5	5
26	5	5	5	4	5	4
27	4	4	4	4	4	5
28	5	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	3
30	3	2	2	3	3	4
31	1	3	1	2	2	1
32	5	4	5	4	4	5
33	3	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	4

d) Kinerja (Y)

No	Variabel	Jawaban											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kinerja1	20	55.56	15	41.67	1	3	0	0.00	0	0	36	100
2	Kinerja2	19	52.78	17	47.22	0	0.00	0	0	0	0	36	100
3	Kinerja3	21	58.33	14	38.89	1	2.78	0	0	0	0	36	100
4	Kinerja4	17	47.22	18	50.00	1	2.78	0	0.00	0	0	36	100
5	Kinerja5	13	36.11	22	61.11	1	2.78	0	0.00	0	0	36	100
6	Kinerja6	19	52.78	17	47.22	0	0	0	0	0	0.00	36	100
7	Kinerja7	18	50.00	16	44.44	2	5.56	0	0.00	0	0	36	100
8	Kinerja8	18	50.00	18	50.00	0	0	0	0	0	0	36	100

Tabulasi Data Kinerja

No	Kinerja1	Kinerja2	Kinerja3	Kinerja4	Kinerja5	Kinerja6	Kinerja7	Kinerja8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	3	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	5	4	5	4	5
7	4	5	5	4	4	5	5	4
8	5	4	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	5	4	4	4	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	5	5
16	4	4	5	5	4	4	4	4
17	5	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	3	3	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	5	4	4	4	5	4
22	5	5	5	4	4	5	4	5
23	5	5	5	5	4	5	5	5
24	4	5	5	5	5	5	4	5
25	5	4	5	5	5	5	5	5
26	5	5	4	5	5	4	5	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	4	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	5	4	5	4	5	4	5
32	5	4	5	4	4	5	5	4
33	5	4	5	5	4	4	3	4
34	5	5	5	4	5	4	5	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	4	4	5	5	4

Lampiran 3. Hasil Olahan Data SmartPLS Versi 3.0

1. Analisi Model Pengukuran

a) Convergent Validity

Variabel	Beban Kerja	Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Pegawai	Stres Kerja	Hasil Uji
Beban1	0.787				Valid
Beban2	0.692				Tidak Valid
Beban3	0.802				Valid
Beban4	0.867				Valid
Beban5	0.754				Valid
Beban6	0.873				Valid
Partisipatif1		0.704			Valid
Partisipatif2		0.776			Valid
Partisipatif3		0.827			Valid
Partisipatif4		0.709			Valid
Partisipatif5		0.885			Valid
Partisipatif6		0.801			Valid
Kinerja1			0.736		Valid
Kinerja2			0.702		Valid
Kinerja3			0.724		Valid
Kinerja4			0.708		Valid
Kinerja5			0.780		Valid
Kinerja6			0.748		Valid
Kinerja7			0.712		Valid
Kinerja8			0.758		Valid
Stres1				0.919	Valid
Stres2				0.847	Valid
Stres3				0.897	Valid

Stres4				0.881	Valid
Stres5				0.877	Valid
Stres6				0.791	Valid

Variabel	Beban Kerja	Kepemimpinan Partisipatif	Kinerja Pegawai	Stres Kerja	Hasil Uji
Beban1	0.822				Valid
Beban3	0.779				Valid
Beban4	0.872				Valid
Beban5	0.751				Valid
Beban6	0.853				Valid
Partisipatif1		0.749			Valid
Partisipatif2		0.776			Valid
Partisipatif3		0.827			Valid
Partisipatif4		0.709			Valid
Partisipatif5		0.885			Valid
Partisipatif6		0.801			Valid
Kinerja1			0.737		Valid
Kinerja2			0.702		Valid
Kinerja3			0.724		Valid
Kinerja4			0.709		Valid
Kinerja5			0.780		Valid
Kinerja6			0.748		Valid
Kinerja7			0.711		Valid
Kinerja8			0.759		Valid
Stres1				0.916	Valid
Stres2				0.850	Valid
Stres3				0.898	Valid
Stres4				0.881	Valid

Stres5				0.873	Valid
Stres6				0.791	Valid

b) Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Hasil uji
Kepemimpinan Partisipatif	0.910	Reliabel
Beban Kerja	0.909	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.903	Reliabel
Stres Kerja	0.949	Reliabel

c) Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil uji
Kepemimpinan Partisipatif	0.629	Valid
Beban Kerja	0.667	Valid
Kinerja Pegawai	0.539	Valid
Stres Kerja	0.756	Valid

d) Fornell Larker

Variabel	Kepemimpinan Partisipatif	Beban Kerja	Kinerja Pegawai	Stres Kerja
Kepemimpinan Partisipatif	0.793			
Beban Kerja	0.446	0.817		
Kinerja Pegawai	0.618	0.272	0.734	
Stres Kerja	-0.043	0.103	-0.191	0.869

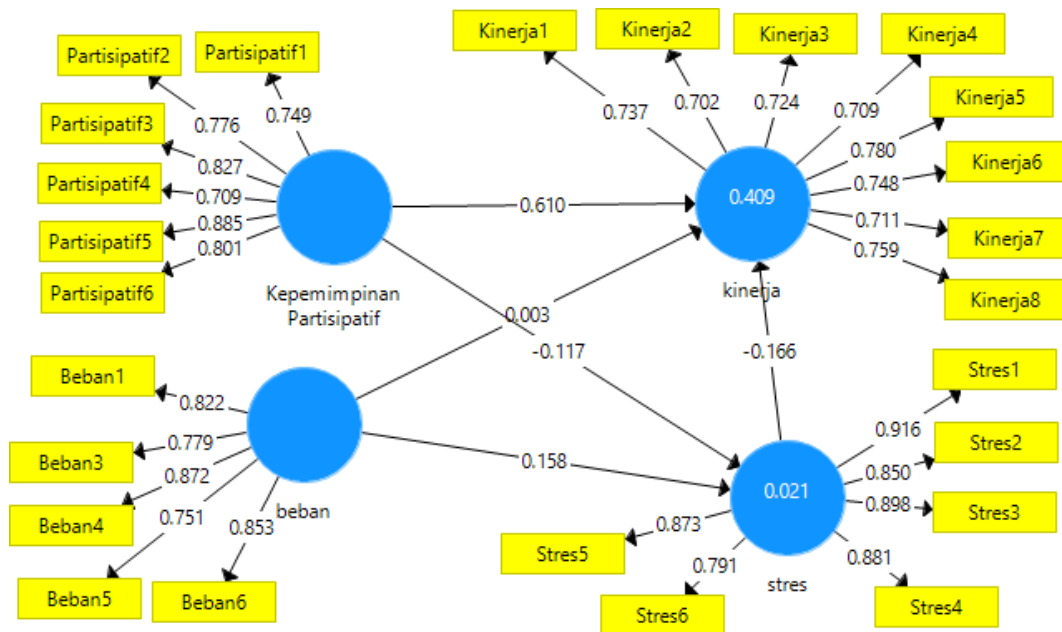
2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Quality Criteria

a) R – Square

Variabel	R Square
Kinerja	0.409
Stres Kerja	0.021

b) Bootstopping



3. Mediation Effect

a) Direct Effect

Hubungan Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Partisipatif -> Kinerja	0.610	0.628	0.147	4.136	0.000

Partisipatif -> Stres	-0.117	-0.105	0.215	0.564	0.585
Beban -> Kinerja	-0.124	-0.132	0.296	0.616	0.987
Beban -> Stres	0.158	0.161	0.285	0.554	0.580
Stres -> Kinerja	-0.162	-0.150	0.152	1.066	0.287

b) Indirect Effect

Hubungan Varibel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Partisipatif -> Stres -> Kinerja	0.019	0.027	0.049	0.397	0.692
Beban -> Stres -> Kinerja	-0.026	-0.022	0.069	0.382	0.703

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Hana Amalia Hasibuan
2. Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 11 Januari 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Alamat : Jl Permai Gg Bakti No 11
6. No. HP : 082273537520
7. Email : Hanaamaliahsb@gmail.com

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK : R.A Ubudiyah
2. SD : SD Negeri 060857
3. SMP : SMP Swasta Persatuan Amal Bakti 2
4. SMA : Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan
5. S-1 : Universitas Negeri Medan

III. KELUARGA

1. Ayah : Drs. Joni Efansyah Hasibuan (Alm)
2. Ibu : Masrah Harahap, S.Ag, M.M
3. Suami : Awaluddin S.Th.I



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jalan William Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683-6622925 Fax. 061-6615683 Medan Estate

Nomor : B.165/SH/PP.009/06/2021
Lamp : -
Prihal : Izin Riset

Medan, 17 Juni 2021

Kepada:

Yth. Hana Amalia Hasibuan

Di -

Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menindak lanjuti surat Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara , Nomor : 741/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021 tanggal 16 Juni-2021, dengan ini kami sampaikan bahwa izin risetnya dapat dilaksanakan di Fakultas Syariah dan Hukum guna memperoleh informasi / keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Tesis Program Pascasarjana (S-2).

Demikian kami sampaikan untuk dapat dimaklumi.

A.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
Dan Kelembagaan



Dr. Sudirman Suparmin, Lc.MA,
NIP. 19730701 200912 1003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL**

Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
Telepon (061) 6615683-6622925 Faksimil (061) 6615683
www.fis.uinsu.ac.id

Nomor : B.48/IS/PP.009/01/2022
Lamp : -
Prihal : ***Izin Penelitian Mahasiswa***

10 Januari 2021

✓ Kepada Yth :
Hana Amalia Hasibuan
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, sehubungan dengan surat permohonan prihal izin penelitian mahasiswa, dengan ini kami sampaikan bahwasannya :

Nama : Hana Amalia Hasibuan
NIM : 1920030111
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Stres Kerja pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Mahasiswa tersebut diberikan Izin untuk Melaksanakan Penelitian, dan diberitahukan bahwa dalam melaksanakan Penelitian, agar mahasiswa tersebut dapat mengikuti peraturan yang berlaku serta tetap menerapkan Protokol Kesehatan selama melakukan penelitian di Fakultas Ilmu Sosial UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Dekan



Dr. Maraiembang, MA
NIP. 19690629 199703 1 003



UMSU

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : Hana Amalia Hasibuan
NPM : 1920030111
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Stress Kerja,
dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada
Fakultas Syariah dan Hukum UMSU

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	2/2/2021	Bimbingan perbaikan judul, size judul, space judul dan perbaikan logo UMSU	
2		Resolusi penelitian, Spm	
3	4/8/2021	fokus masalah & pertanyaan pada bab 1	
4			
5	4/8/2021	revisi Lembar Proposal	
6			

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II

Diketahui Oleh :
Ketua/Sekretaris,



UMSU

Unggulkan Cerdas, Berprestasi, dan Berkeadilan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL TESIS

Nama Mahasiswa : Hana Amalia Hasibuan
NPM : 1920030111
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MCDM
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UMSU

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	3-07-2021	Bimbingan BAB I. Latar Belakang, Identifikasi masalah, rumusan masalah	
2	20-07-2021	Bimbingan BAB I & Fenomena masalah, Perbaikan pendisain BAB III. Teknik analisis data, uji persyaratan asumsi klasik uji hipotesis	
3	20-07-2021		
4			
5			
6			

Medan, 24 Agustus 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Diketahui Oleh :
Ketua/Sekretaris,



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Hana Amalia Hasibuan
NPM : 19.20030111
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSOM
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Badan Kerja
ternadep Kerja ASN yg dimediasi oleh stres kerja
pada Fak. Syariah dan Hukum UMSU
Tgl. Seminar Proposal : 10 September 2021

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	2/okt. 2021	Bimbingan Angket, definisi: opsional.	
2	14/12 2021	absen, turunkan hasil panel.	
3		Revisi & reph jurnal	
4			
5			
6	20/12 2021	ace Lemur Hasil	

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

HAMAZAH KHARID



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
 Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
 E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Hana Amalia Harbuwar
 NPM : 1920030111
 Program Studi : Magister Manajemen
 Konsentrasi : MSOM
 Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Bauran Kerja terhadap Energi ADT yang dimediasi oleh Stres Kerja pada fak. syariah dan Hukum UMSU
 Tgl. Seminar Proposal : 10 september 2021

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	2/okt. 2021	Bimbingan Angket	
2	11/des. 2021	Bimbingan Bab 4 dan Bab 5, menambahkan jurnal penelitian terdahulu.	
3	14/des. 2021	Pembahasan Bab 4. Berikan kesimpulan cek indikator ulang, menambahkan tabel langsung dan tidak langsung.	
4	20/des 2021	Pembahasan Bab 4 diperjelas dari deskripsi responden didukung oleh faktor yg mempengaruhi. Variabel, saran dan harapan peneliti. pembahasan.	
5	21/12.21		
6			

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,

HAZMANAN KHAIR



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Jum'at, tgl.10 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : HANA AMALIA HASIBUAN
NPM : 1920030111
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UIN SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *cabahk jurnal peneliti*
2. *Question & answer*
- 3.

Pembimbing

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan, *29 September 2021*

Diketahui oleh:
An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pembimbing

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP



UMSU

FAKULTAS PENDIDIKAN, TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

Pada hari ini, Jum'at, tgl.10 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : HANA AMALIA HASIBUAN
NPM : 1920030111
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UIN SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Penyesuaian Judul, Pembukaan Bab I dan perkembangan kalimat judul*
2. *ditengkapi dengan pembukaan dan penutup di landasan teor. (BAB II)*
- 3.

Pembimbing II

Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan,

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pembimbing II

Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR KOLOKIUUM

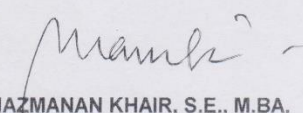
Pada hari ini, Jum'at, tgl.10 September 2021 telah dilaksanakan Seminar Kolokium secara bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : HANA AMALIA HASIBUAN
NPM : 1920030111
Prog. Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UIN SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Perbaiki indikator stress kerja
2. mengubah stress kerja menjadi variabel 2 (intervening)
3. perbanyak jurnal & teori

Pembanding


Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

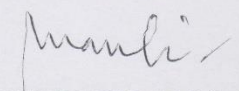
Proposal ini **ditandatangani** setelah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/Pembahas, selanjutnya dapat disetujui untuk diteruskan menjadi sebuah tesis.

Medan, 25 September 2021.

Diketahui oleh:

An. Direktur

Ketua/Sekretaris Prodi,


Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Pembanding


Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menyalin surat ini agar disertakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa	: HANA AMALIA HASIBUAN
NPM	: 1920030111
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NUSANTARA SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. _____
2. _____
3. _____

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Medan, _____

Pembimbing I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menandatangani surat ini agar disertakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.linkedin.com/umsu)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : HANA AMALIA HASIBUAN
NPM : 1920030111
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NUSANTARA SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. _____
2. _____
3. _____

Pembimbing III

Assoc.Prof.H. MUJIB FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Medan, _____

Pembimbing II

Assoc.Prof.H. MUJIB FAUZI RAMBE, S.E., M.M.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menerima surat ini agar disetujui
nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BEAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> ✉ pps@umsu.ac.id [umsuac'19](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : HANA AMALIA HASIBUAN
NPM : 1920030111
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF,
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN YANG
DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA FAKULTAS
SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM
NUSANTARA SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. _____

2. _____

3. _____

Penguji/Pembahas I

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Medan, _____

Penguji/Pembahas I

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebulunkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denal No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> ✉ pps@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jurnat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : HANA AMALIA HASIBUAN
NPM : 1920030111
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NUSANTARA SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. Harap dirumuskan lagi Hasil Penelitian lebih luas lagi
2. _____
3. _____

Penguji/Pembahas II

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Medan, 20 Januari 2022

Penguji/Pembahas II

Diketahui oleh:

An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila men-^{kan} web surat ini agar dihormati nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 63811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> ✉ pn@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA SEMINAR HASIL

Pada hari ini, Jumat, tgl. 7 Januari 2022 telah dilaksanakan Seminar Hasil bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : HANA AMALIA HASIBUAN
NPM : 1920030111
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NUSANTARA SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

1. *Super focus dan Substansi.*
2. *Pembahasan di belakang*
3. *Gunakan Model yang relevan dan data.*

Penguji/Pembahas III

Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

Tesis ini telah diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas, untuk selanjutnya dapat disetujui didaftarkan pada panitia Ujian Tesis.

Diketahui oleh:
An. Direktur
Ketua/Sekretaris Prodi,

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.

Medan,

Penguji/Pembahas III

Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

PERMOHONAN

SEMINAR KOLOKIUUM

Kepada Yth : Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-
Medan.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hana Amalia Harbuan
NPM : 192003011
Semester : IV
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen / MsDM
Alamat : Jl. Permai Gg. Bukit No 11
No. HP : 082273171264

Dengan ini mengajukan permohonan mengikuti *Seminar Kolokium* dengan judul Proposal Tesis sebagai berikut :

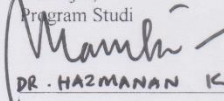
Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada fakultas syariah dan hukum UIN SU

Terlampir :

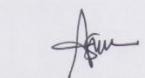
1. Kartu Rencana Studi (KRS) berjalan.
2. Fotocopy Proposal Tesis yang telah disetujui oleh Pembimbing sebanyak 3 eks;
3. Fotocopy Ringkasan tesis dalam bentuk power point 5 rangkap untuk audiens.
4. Fotocopy SK Penetapan Judul dan Pembimbing;
5. Fotocopy KHS minimal semester I dan II yang telah ditanda tangani;
6. Asli Kartu Daftar Hadir Seminar Kolokium sebagai audiens;

Demikian permohonan ini saya sampaikan, untuk diproses selanjutnya. Terimakasih

Disetujui,
Program Studi


DR. HAZMANAN KHATIR

Medan, 24 Agustus 2021
Pemohon,


Hana Amalia Harbuan

Diketahui Oleh,
Direktur,

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara :

Nama lengkap : Hana Amalia Harbiun
Tempat & Tgl. Lahir : Medan, 11 Januari 1996
Agama : Islam
Status Perkawinan : Kawin / Belum Kawin / Duda / Janda *
No. Pokok Mahasiswa : 19200 30 111
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama (Istri/ Suami) :
Alamat Rumah : Jl. Permai Gg. Bukit no 11
Telp. 082273171264
Pekerjaan / Instansi : Pegawai Swasta
Alamat Kantor : Jl. Pasar VII Tengah, kec. Percut Sei Tuan
Kab. Deli Serdang Prov. Sumatera Utara
Telp.
Nama Ayah : (alm) Drs. Jhon E. Pangkah HSB
Nama Ibu : Muzah Harahy. MM
Alamat : Jl. Permai Gg. Bukit no 11

melalui surat permohonan tertanggal _____ telah mengajukan permohonan menempuh Ujian Tesis di Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selanjutnya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa saya :

1. Dalam keadaan sehat jasmani maupun rohani ;
2. Siap secara optimal dan berada dalam kondisi baik untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penguji ;
3. Bersedia menerima keputusan Panitia Ujian Tesis dengan ikhlas tanpa mengadakan gugatan apapun ;
4. Menyadari bahwa keputusan Panitia Ujian Tesis ini bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.

Medan, 14 Februari 2022

Saya yang menyatakan,



Hana Amalia Harbiun

*) coret yang tidak perlu



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
(UMSU)

Teakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi : Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474, 6631003

<http://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrahmanirrohim

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : *Hana Amalia Hasibuan*
Tempat/tgl lahir : *Medan, 11 Januari 1996*
No. KTP (NIK) : *1271185101960006*
NPM : *1920030111*
Fakultas :
Program Studi : *magister manajemen*

Dengan ini menyatakan bahwa, dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan/lampirkan dalam melengkapi Berkas Sidang Meja Hijau adalah BENAR dan ASLI. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas yang sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.

Medan, 14 Februari 2022

Yang Menyatakan,



25E7CAJX675349690

Hana Amalia Hasibuan



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [t umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [u umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 696/IL.3-AU/UMSU-PPs/F/2021

Tentang :

**PENETAPAN JUDUL TESIS DAN PENGHUNJUKAN PEMBIMBING
BAGI MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Bismillahirrahmanirrahim

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sesuai dengan persetujuan judul dan pembimbing tesis mahasiswa Program Studi Magister Manajemen UMSU tanggal 10 Juni 2021 dengan ini memutuskan untuk menetapkan Judul Tesis dan Pembimbing :

Nama mahasiswa	: Hana Amalia Hasibuan
NPM	: 1920030111
Prog. Studi	: Magister Manajemen / Manajemen SDM
Judul Tesis	: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UINSU.
Pembimbing I	: Dr. Syaiful Bahri, M.AP
Pembimbing II	: Assoc. Prof H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M

Surat Persetujuan Penetapan Judul Tesis dan Pembimbing ini berlaku s.d. tanggal **10 Juni 2022**. Surat Persetujuan ini dianggap batal apabila sampai batas waktu yang ditetapkan, yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesis.

Demikian Surat Persetujuan ini diterbitkan dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dan dipatuhi. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan

Pada Tanggal, 01 Dzulqaidah 1442 H
11 Juni 2021 M



Direktur,

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
NIDN.0121065801

Tembusan:

1. Ketua Prodi M.M. UMSU;
2. Dosen Pembimbing I dan II;



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, Rabu, 23 Februari 2022 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : HANA AMALIA HASIBUAN
NPM : 1920030111
Prog. Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I : _____

Pembimbing II : *Fahel Mulyan, Ugi Setiawan, Nipdun⁶⁷, Kesimpulan 6.7, awdhet.*

Penguji I : _____

Penguji II : _____

Penguji III : _____

Berita acara ini **ditandatangani** setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas.

Medan, _____

- 1 Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Pembimbing I
- 2 Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.
Pembimbing II
- 3 Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.
Penguji I
- 4 Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.
Penguji II
- 5 Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.
Penguji III

[Handwritten signatures of Dr. Syaiful Bahri, Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, Dr. HAZMANAN KHAIR, Dr. Fajar Pasaribu, and Assoc. Prof. Dr. Jufrizen]