

**PENGARUH STRES KERJA DAN KETERLIBATAN PEGAWAI  
TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
ASN DISPORA SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh**

**Nama : RISMAWATI KHAIRUNNISA  
NPM : 1805160385  
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 1 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RISMAWATI KHAIRUNNISA  
N P M : 1805160385  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KETERLIBATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ASN DISPORA SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisjum dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA.)

(QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M.)

Pembimbing

(Assoc. Prof. LILA BISMALA, ST., M.Si.)

Ketua

PANITIA UJIAN

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M.,

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RISMAWATI KHAIRUNNISA  
N.P.M : 1805160385  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH STRESS KERJA DAN KETERLIBATAN  
PEGAWAI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* PADA ASN  
DISPORA SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

LILA BISMALA, ST, M.SI

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Unggul | Cerdas | Terpercaya





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rismawati Khairunnisa  
NPM : 1805160385  
Dosen Pembimbing : Lila Bismala, ST, M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Stress Kerja dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Kepuasa Kerja sebagai Variabel Intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- perbaiki rumusan masalah. - perbaiki tujuan penelitian	10-03-22	
Bab 2	- perbaiki margin - ubah gambar pada kerangka konseptual	10-03-22	
Bab 3	- perbaiki populasi dan sampel. - Analisa data	24-03-22	
Bab 4	ulai outer loading yg dibuang kriteria dikapur saja. pembahasan standar.	27-07-22	
Bab 5	Kesimpulan & saran & kesimpulan yg final tmt skripsi.	10-08-22	
Daftar Pustaka	slh sesuai ketentuan.	10-08-22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC sdang.	10-08-22	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Agustus 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Lila Bismala, ST, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : RISMAWATI KHAIRUNNISA

NPM : 1805160385

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Stress Kerja dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

METERAN  
TEMPER  
CC/C2AJX798609874

RISMAWATI KHAIRUNNISA

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH STRES KERJA DAN KETERLIBATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ASN DISPORA SUMATERA UTARA**

**RISMAWATI KHAIRUNNISA**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : [Rismawatikhairunnisa05@gmail.com](mailto:Rismawatikhairunnisa05@gmail.com)

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui Pengaruh stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, Pengaruh keterlibatan pegawai terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja pada ASN Dispora Sumatera Utara. penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pemuda dan olahraga sumatera utara. Sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel penarikan pengamatan yang dilakukan berjumlah 100 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis, Partial Least Square (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartsPLS 3.0. hasil pengujian hipotesis pertama dan kedua diketahui stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada ASN Dispora Sumatera Utara dapat diterima. Pada hipotesis ketiga dan keempat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara dapat diterima. Pada hipotesis kelima keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara dapat diterima. Pada hipotesis keenam dan ketujuh kepuasan kerja memediasi pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kinerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara dapat diterima.

**Kata kunci : Stress Kerja, Keterlibatan Pegawai, Kinerja, dan Kepuasan Kerja.**

## ABSTRACT

### **EFFECT OF WORK STRESS AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES IN NORTH SUMATRA DISPORA ASN**

**RISMAWATI KHAIRUNNISA**

Management Study Program, Faculty of Economics and Business,  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Email : [Rismawatikhairunnisa05@gmail.com](mailto:Rismawatikhairunnisa05@gmail.com)

The author's purpose of conducting research to determine the effect of job stress on performance, to determine the effect of employee involvement on performance, to determine the effect of job stress on job satisfaction, to determine the effect of employee involvement on job satisfaction, to determine the effect of performance on job satisfaction, to determine the effect of stress work on performance through job satisfaction, the effect of employee involvement on performance through job satisfaction in ASN Dispora North Sumatra. This study uses an associative research approach. The population in this study were all employees of the youth and sports department of North Sumatra. While the samples that meet the criteria for sampling the withdrawal of observations made amounted to 100 people using a saturated sample. Data collection techniques in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses Path Analysis, Partial Least Square (PLS) and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the SmartsPLS 3.0 software program. The results of testing the first and second hypotheses are known to have an effect on job satisfaction. Employee involvement affects job satisfaction in ASN Dispora North Sumatra can be accepted. In the third and fourth hypotheses, job satisfaction affects performance, work stress affects performance at ASN Dispora North Sumatra, it is acceptable. In the fifth hypothesis, employee involvement affects the performance of the ASN Dispora North Sumatra, it can be accepted. In the sixth and seventh hypotheses, job satisfaction mediates the effect of employee involvement on performance, job satisfaction mediates the effect of employee involvement on performance at ASN Dispora North Sumatra can be accepted.

**Keywords: Job Stress, Employee Involvement, Performance, and Job Satisfaction.**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman. Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul “ **Pengaruh Stress Kerja dan *Employee Engagment* Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara**”

Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, dengan segala keteladanan yang ada pada – Nya. Adapun tujuan penulis skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar sarjana (S.M) Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besar Nya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah



tercinta **Mustopa** dan Ibu tercinta **Wartini** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis. Tidak lupa pula juga penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya dan sebesar-besarnya kepada nama-nama :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Assoc. Prof. Lila Bismala, ST., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan

petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

8. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Buat adik saya tersayang Muhammad Alfahri Fasha dan Muhammad Ikhwan yang telah banyak memberikan banyak canda tawa dan juga motivasi. Terimakasih telah memberikan kehangatan dalam keluarga.
10. Buat Sahabat Perjuangan Yessi Maudy tersayang, Nurhasanah, Tamy Diwana, Siti Nurhapizah Dan Septiana Putri yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Medan, Maret 2022

Penulis

**RISMAWATI KHAIRUNNISA**  
**NPM. 1805160385**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Peneltian .....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1. Kinerja .....	9
2.1.1.1 Defenisi Kinerja.....	9
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja .....	10
2.1.1.3 Faktor-faktor kinerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	14
2.1.2. Stress Kerja .....	16

2.1.2.1 Defenisi Stress Kerja .....	16
2.1.2.2 Faktor-faktor Stress Kerja.....	17
2.1.2.3 Indikator Stress Kerja .....	18
2.1.3. Keterlibatan Pegawai .....	19
2.1.3.1 Defenisi Keterlibatan Pegawai .....	19
2.1.3.2 Faktor-faktor Keterlibatan Pegawai.....	19
2.1.3.3 Indikator Keterlibatan Pegawai .....	22
2.1.4. Kepuasan Kerja.....	24
2.1.4.1 Defenisi Kepuasan Kerja .....	24
2.1.4.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	25
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	27
2.2. Kerangka Konseptual.....	29
2.2.1 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	29
2.2.2 Pengaruh Keterlibatan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja .....	30
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	31
2.2.4 Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja.....	32
2.2.5 Pengaruh Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja.....	33
2.2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi Stress Kerja terhadap Kinerja.....	34
2.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi Keterlibatan pegawai terhadap Kinerja .....	35
2.3. Hipotesis .....	37

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
3.1. Pendekatan Penelitian.....	38
3.2. Definisi Operasional .....	39
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.4. Populasi dan Sampel.....	41
3.4.1. Populasi .....	41
3.4.2. Sampel .....	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5.1. Wawancara.....	43
3.5.2. kuesioner.....	43
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	44
3.6.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas .....	44
3.6.1.1 Uji Validitas .....	44
3.6.1.2 Uji Realibilitas .....	44
3.7. Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB 4 HASIL DAN PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
4.1 Hasil penelitian.....	50
4.1.1 Deskripsi penelitian.....	50
4.1.2 Identitas Responden .....	51
4.1.3 Analisis Penelitian.....	55
4.1.3.1 Variabel Stress Kerja (X1).....	55
4.1.3.2 Variabel Keterlibatan Pegawai (X2).....	57
4.1.3.3 Variabel Kinerja (Y) .....	60



4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	64
4.2 Uji Instrumen Penelitian .....	69
4.2.1 Uji Validitas dan Realibilitas .....	69
4.2.2.1 Uji Validitas .....	69
4.2.2.2 Uji Realibilitas .....	72
4.3 Teknik Analisis Data.....	74
4.3.1 Analisis Model Pengukuran Struktural.....	74
4.3.2 <i>Mediation Effect</i> .....	78
4.3.3 Pembahasan .....	83
4.3.3.1 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	83
4.3.3.2 Pengaruh Keterlibatan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja ....	84
4.3.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	85
4.3.3.4 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja .....	86
4.3.3.5 Pengaruh Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja .....	87
4.3.3.6 Pengaruh Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.....	88
4.3.3.7 Pengaruh Keterlibatan Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	89
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan .....	91
5.2 Saran .....	92
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	39
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi .....	41
Tabel 3.3 Daftar Nama Dan Jabatan Aparatur Sipil Negara Dinas Pemuda Dan Olahraga Prov. Sumatera Utara .....	42
Tabel 3.4 Skala <i>Likert</i> .....	43
Tabel 4.1 Penilaian Skala <i>likert</i> .....	50
Tabel 4.2 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.3 Identitas Responden berdasarkan Usia .....	52
Tabel 4.4 Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
Tabel 4.5 Identitas Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	54
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Stress Kerja (X1).....	55
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Keterlibatan Pegawai (X2).....	58
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kinerja (Y) .....	60
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	64
Tabel 4.10 <i>Discriminant Validity (Fornell Locker Criterion)</i> .....	69
Tabel 4.11 Outer Loding (Measurement Model) .....	70
Tabel 4.12 <i>Cronbach Alpha &amp; Composite Reliability</i> .....	72
Tabel 4.13 <i>R-Square</i> .....	74
Tabel 4.14 <i>F-Square</i> .....	75
Tabel 4.15 <i>Path Coefficients</i> .....	77
Tabel 4.16 <i>Indirect Effect</i> .....	79
Tabel 4.17 <i>Total Effect</i> .....	8

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	29
Gambar 2.2 Pengaruh Keterlibatan pegawai terhadap Kepuasan Kerja .....	30
Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja .....	31
Gambar 2.4 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja.....	32
Gambar 2.5 Pengaruh Keterlibatan pegawai terhadap Kinerja.....	33
Gambar 2.6 Pengaruh Stress Kerja memediasi Kinerja terhadap Kepuasan Kerja..	34
Gambar 2.7 Kerangka Konseptual .....	36
Gambar 2.9 Mediasi Efek .....	79

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Muhid & Susiawan, 2015). Salah satu bentuk dari kualitas sumber daya manusia tercermin dari kinerja karyawan. Untuk dapat mencapai kualitas tersebut, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Jufrizen, (2017) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Bangun (2012) jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Dengan kinerja pegawai yang baik diharapkan organisasi mampu bersaing. Dapat diakui bahwa organisasi mempunyai kinerja yang berkualitas. Salah satu permasalahan dasar yang dimiliki organisasi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai. Stress kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performasi individu.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja akan berhubungan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (turn over) pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen organisasi.

Menurut Setiawan dan Ghazali (2006) kepuasan kerja adalah Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya Robbins dan Judge, (2008). Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas dan tidak



puas karyawan terhadap hasil penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Kaswan (2012) dan Handoko (2001) memandang kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Kaswan (2012) dan Luthans (2006) diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Stress kerja merupakan faktor yang menentukan naik turun nya kinerja pegawai. Stres kerja dapat berdampak pada terganggunya konsentrasi kerja, kinerja kurang memuaskan dan individu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja merupakan ketidakmampuan karyawan menghadapi tuntutan kerja karena karyawan tidak memiliki kemampuan sebagaimana yang dituntut pekerjaan. Stres kerja merupakan kondisi mental maupun fisik yang mempengaruhi produktifitas, efektifitas, kesehatan, dan kualitas kerja (Chandra, 2012). Stres kerja adalah fenomena bahwa setiap karyawan menghadapi pekerjaan dan menanganinya secara berbeda-beda sesuai dengan caranya sendiri, yang pada dasarnya adalah ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan permintaan organisasi

Munandar (2004) menjelaskan stres yang dialami karyawan saat ini menjadi masalah yang besar jika dilihat dari akibat yang ditimbulkan. Turnover yang tinggi pada organisasi merupakan salah satu akibat dari stres kerja pada karyawan, hal ini jika tidak segera diatasi maka akan menimbulkan kerugian finansial pada organisasi. Menurut Andraeni (2005) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam

menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Selain stress kerja Keterlibatan pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Keterlibatan pegawai adalah kekuatan ilusif (komitmen terhadap organisasi, kebanggaan terhadap pekerjaan, pengorbanan waktu dan tenaga, passion dan ketertarikan) yang memotivasi pegawai untuk performansi ke tingkat yang lebih tinggi. Concelmen,(2004). Dari beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan karyawan merupakan salah satu aspek yang penting ada bagi setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka yang mampu meningkatkan kinerjanya.

Dari pengamatan penulis selama melakukan penelitian di Dispora Sumatera Utara, penulis menemukan yang berkaitan dengan stress kerja ini, diantaranya adalah : terdapat beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik yang disebabkan tekanan atau desakan waktu kepada pegawai tersebut sehingga menimbulkan stress yang pada akhirnya menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai diharapkan oleh pimpinan. Selain itu terlihat pada beberapa pegawai yang memiliki beban kerja yang berlebih dibandingkan dengan pegawai lain, hal ini adalah sumber pemicu stress bagi pegawai yang memiliki beban kerja berlebih tersebut sehingga terdapat beberapa hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pihak organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Stress Kerja dan Keterlibatan karyawan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa permasalahan pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yaitu :  
Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa permasalahan pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yaitu :

1. Beban kerja yang diberikan organisasi membuat pegawai mengalami stress kerja yang berlebihan dan akan mempengaruhi keadaan seseorang.
2. Pegawai merasa kurang terikat dengan organisasi karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap hasil kerja yang dicapai.
3. Terdapat penurunan kinerja karena kurangnya fasilitas kantor sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan pada ASN Dispora Sumatera Utara
4. Kepuasan Kerja pegawai Dispora Sumatera Utara masih tergolong rendah dikarenakan kurangnya hubungan yang baik antar pegawai.

## **1.3 Batasan Masalah**

Guna menghindari terjadinya kesimpangsiuran dalam pembahasan dan penganalisaan, maka penelitian yang dilakukan hanya meliputi pada pegawai tetap dan agar batasan masalah yang diteliti tidak meluas, maka peneliti memberikan batasan masalah pada peneliti ini, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, stress kerja, keterlibatan pegawai, kompensasi, lingkungan, motivasi, pelatihan dan lain-

lain, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah pada faktor stress kerja, kinerja dan keterlibatan pegawai.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada ASN Dispora Sumatera Utara?
2. Apakah Keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada ASN Dispora Sumatera Utara?
3. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pada ASN dispora sumatera utara?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara?
5. Apakah Keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi stress kerja terhadap kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi Keterlibatan pegawai terhadap kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara?

#### **1.5 Tujuan**

##### **1.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada ASN Dispora Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan pegawai terhadap kepuasan kerja pada ASN Dispora Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui Keterlibatan pegawai terhadap kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi stress kerja terhadap kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi Keterlibatan pegawai terhadap kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara.
8. Untuk mengetahui apakah stress kerja terhadap Keterlibatan pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara.

## **1.6 Manfaat**

### **1.1 Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

Diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan teori-teori tentang stress kerja, keterlibatan pegawai, dan kedisiplinan sehingga dapat menambah wawasan bagi pembacanya.



## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dispora Sumatera Utara.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.
- c. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dispora Sumatera Utara.
- d. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang dilakukan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1 Defenisi Kinerja**

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi dalam suatu kelompok, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana setiap individu atau organisasi yang dapat hidup karena adanya orang-orang atau sumber daya menggerakkannya. Kinerja yang bijak merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut Siregar & Pasaribu, (2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada

ekonomi. (Farisi & Lesmana, 2021). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2009) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Chandra (2012) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Setiap kegiatan yang dilakukan tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai, demikian pula dengan penilaian kinerja memiliki berbagai tujuan diantaranya seperti yang diungkapkan oleh para ahli sebagai berikut:

Chusminah & Haryati, (2019) tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:

- a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
  - b. Promosi, kenaikan jabatan.
  - c. Training atau latihan.
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
  5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses
  6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Menurut Chusminah & Haryati, (2019) tujuan diadakannya penilaian kinerja karyawan, yakni:

1. Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan yang legal dan formal terkait dengan pengembangan karyawan.
2. Penilaian dapat dijadikan sebaga kriteria validasi suatu tes.
3. Penilaian akan menjelaskan umpan balik kepada karyawan terkait dengan pengembangan karirnya

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wanasaputra & Dewi, (2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Menurut S. Akbar, (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya :

1. Motivasi Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhankebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
2. Kepuasan kerja Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
3. Tingkat stres Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
4. Kondisi pekerjaan Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyiaran dalam ruang kerja.
5. Sistem kompensasi Kompensasi merupakan tingkat balas jaa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

6. Desain pekerjaan Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Kashmir (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah dapat ditetapkan kuantitas yang harus dicapai.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

#### 4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijelaskan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang dianggarkan.

#### 5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

#### 6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini dikukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

Adapun menurut Chandra et al., (2018) ada empat indikator kinerja karyawan, yaitu

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan



4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **2.1.2 Stress Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Stress Kerja**

Stres kerja merupakan ketidakmampuan karyawan menghadapi tuntutan kerja karena karyawan tidak memiliki kemampuan sebagaimana yang dituntut pekerjaan. Stres kerja merupakan kondisi mental maupun fisik yang mempengaruhi produktivitas, efektifitas, kesehatan, dan kualitas kerja Yo & Surya, (2015). Stres kerja adalah fenomena bahwa setiap karyawan menghadapi pekerjaan dan menanganinya secara berbeda-beda sesuai dengan caranya sendiri, yang pada dasarnya adalah ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan permintaan organisasi Tunjungan, (2011)

et al., (2021) Menjelaskan stress yang dialami karyawan saat ini menjadi masalah yang besar jika dilihat dari akibat yang ditimbulkan. Turnover yang tinggi pada organisasi merupakan salah satu akibat dari stres kerja pada karyawan, hal ini jika tidak segera diatasi maka akan menimbulkan kerugian finansial pada organisasi.

Menurut Afrizal et al., (2014) mendefinisikan stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

### 2.1.2.2 Faktor-faktor Stress Kerja

Dampak stres kerja memacu karyawan bekerja lebih dinamis. Mereka menunjukkan semangat bekerja lebih giat, lebih baik, lebih cepat tanggap terhadap sesuatu, serta dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Nugroho, (2019) faktor yang menjadi Potensi Sumber Stress yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Kemungkinan telah terjadinya ketidakstabilan Ekonomi, Politik dan Teknologi.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali yang dapat memicu terjadinya Stress di dalam organisasi, antara lain : tuntutan tugas, tuntutan sarana, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap perkembangan organisasi.

3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup dalam kehidupan pribadi seseorang, antara lain masalah dalam keluarga, permasalahan ekonomi dan kepribadian.

Menurut Herlina, (2019) beberapa faktor penyebab stress sebagai berikut :

1. Stresor dari luar organisasi (*extra organizational stresor*) mencakup perubahan sosial dan teknologi, perubahan ekonomi dan finansial, kondisi keluarga dan masyarakat relokasi.
2. Stresor dari dalam organisasi (*organizational stresor*), yaitu strategi dan kebijakan administrasi, desain dan struktur organisasi, proses organisasi, dan suasana lingkungan kerja.

3. Stresor dari kelompok dalam organisasi (*group stresor*) terjadi karena kurangnya kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan terutama pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas, munculnya konflik antar pribadi, interpersonal, dan antar kelompok.
4. Stresor dari dalam diri individu (*individual stresor*) akibat ketidakjelasan peran dan konflik, beban kerja yang terlalu berat, dan pengawasan yang rendah dari penyelia.

### **2.1.2.3 Indikator Stress Kerja**

Stress Kerja Indikator-indikator stress kerja menurut Nurmalasari, (2015), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada fisik, meliputi :
  - a. Meningkatnya detak jantung
  - b. Tekanan darah meningkat
  - c. Sakit Perut
  - d. Sakit Kepala
2. Indikator pada psikologis, meliputi :
  - a. Cepat marah
  - b. Ketegangan kerja
  - c. Kegelisahan kerja
  - d. Kebosanan kerja,
3. Indikator pada prilaku, meliputi :
  - a. Merokok berlebihan
  - b. Sulit tidur

- c. Absensi meningkat
- d. Berbicara tidak tenang

Adapun indikator stress kerja menurut Christy & Amalia, (2018) yaitu :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Kepemimpinan organisasi.

### **2.1.3 Keterlibatan Pegawai**

#### **2.1.3.1 Definisi Keterlibatan Pegawai**

Keterlibatan pegawai adalah jumlah upaya yang diberikan seseorang dalam tugas kerja. Keterlibatan karyawan didasarkan pada budaya organisasi, gaya komunikasi, gaya manajerial, gaya kepemimpinan, faktor kepercayaan dan rasa hormat Pusriadi & Darma, (2020). Keterlibatan pegawai menjadikan karyawan untuk mengerahkan kinerjanya melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Pengertian lain juga disampaikan oleh Putri & Soedarsono, (2017) bahwa Keterlibatan pegawai adalah sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, menunjukkan kesadaran karyawan akan konteks bisnis dan adanya kesediaan untuk bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan dan demi kepentingan organisasi

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor Keterlibatan pegawai**

Menurut Rizza Akbar, (2013) menyatakan bahwa Keterlibatan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

1. Budaya di dalam tempat bekerja.

Budaya yang positif dan sesuai dengan karyawan bisa mendorong karyawan untuk lebih terikat terhadap pekerjaannya. Seperti budaya yang sesuai dengan agama karyawan tersebut.

2. Komunikasi organisasional.

Komunikasi yang terjalin secara terbuka dan cenderung tidak kaku bisa membuat karyawan nyaman dan terikat dengan pekerjaannya. Bayangkan jika komunikasi yang terjalin cenderung tertutup dan kaku yang membuat karyawan tidak nyaman mungkin justru membuat pekerjaan karyawan tidak maksimal dan pada akhirnya karyawan bekerja ala kadarnya

3. Gaya manajerial yang memicu kepercayaan.

Sikap atasan yang menaruh rasa percaya terhadap bawahan mampu memicu semangat bekerja karyawan yang pada akhirnya membuat karyawan total dalam pekerjaannya

4. Penghargaan.

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya akan mendorong dan memacu semangat bekerja karyawan

5. Kepemimpinan yang dianut.

Gaya kepemimpinan yang dianut bisa mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya

6. Reputasi perusahaan itu sendiri.

Reputasi, prestasi, nama baik dan nama besar perusahaan akan mempengaruhi rasa bangga yang akhirnya memacu semangat bekerja karyawan

Menurut Suryaningrum & Silvianita,(2018) faktor- faktor keterlibatan pegawai yaitu :

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tingkat keterlibatan seorang karyawan.

2. Kepemimpinan  
Kepemimpinan merupakan kriteria utama kedua yang diidentifikasi sebagai faktor fundamental untuk menginformasikan keterlibatan karyawan.

3. Hubungan Tim dan Rekan Kerja

Hubungan tim dan rekan kerja adalah aspek lain yang secara eksplisit menekankan aspek harmoni interpersonal dari keterlibatan karyawan.

7. Pelatihan dan Pengembangan Karir

Pelatihan dan pengembangan karir merupakan dimensi penting lainnya dipertimbangkan dalam proses keterlibatan karyawan karena membantu karyawan untuk berkonsentrasi pada dimensi kerja yang terfokus.

8. Kompensasi

Kompensasi adalah atribut yang sangat diperlukan untuk keterlibatan karyawan yang memotivasi seorang karyawan untuk mencapai lebih dan karenanya lebih terfokus pada pekerjaan dan pengembangan pribadi.

9. Kebijakan, Prosedur, Struktur, dan Sistem Organisasi

Kebijakan, prosedur, struktur, dan sistem organisasi menentukan sejauh mana karyawan terlibat dalam sebuah organisasi.

#### 10. Kesejahteraan di Tempat Kerja

Kesejahteraan di tempat kerja merupakan tindakan holistik yang meningkatkan keterlibatan karyawan.

### 2.1.3.3 Indikator Keterlibatan karyawan

Menurut Chandra et al., (2018), keterlibatan karyawan merupakan pemikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaan yang dapat dilihat dari beberapa tanda yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Ketiga elemen tersebut adalah :

#### 1. *Vigor* (Semangat)

Elemen ini adalah *engaged* karyawan yang ditunjukkan karyawan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika mengerjakan tugas yang diberikan. *Vigor* dapat dilihat dari tingginya tingkat *power* dan mental dalam bekerja, mencurahkan energi yang dimiliki sepenuhnya, berani dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sekuat tenaga, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, tidak putus asa dan bertahan ketika menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### 2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedikasi adalah sebuah *engaged* karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. Dedikasi dilihat melalui antusiasme karyawan ketika bekerja, membanggakan pekerjaan yang dilakukan dan bangga dengan tempat dia

bekerja, selalu terinspirasi dan tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa adanya rasa terancam dengan tantangan yang dihadapi kedepannya. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi menyatukan diri dengan pekerjaan karena mereka menganggap pekerjaan mereka adalah pengalaman berharga, inspirasi dan tantangan. Mereka selalu antusias dengan perusahaan.

### 3. *Absorption* (Penyerapan)

Elemen ini digambarkan dengan gerak gerik dan perilaku karyawan yang mencurahkanw perhatian secara penuh kepada pekerjaannya. Penyerapan menunjukkan karyawan yang tenggelam secara penuh dalam tugas yang dikerjakannya, mereka berkonsentrasi tinggi, serta serius dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *absorption* yang tinggi merasa waktu berjalan dengan cepat ketika mereka mengerjakan tugas sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Penggunaan indikator di atas memiliki tujuan untuk mengukur tingkat keterikatan karyawan dalam mencapai efektivitas organisasi

Adapun Indikator Keterlibatan pegawai menurut Garber, (2011)

menjelaskan indikator Keterlibatan pegawai yaitu :

1. Komitmen
2. Sikap
3. Penjajaran
4. Hubungan
5. Tujuan
6. fokus pelanggan



7. komitmen
8. loyalitas
9. keterlibatan dan kepemilikan

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Lisabella & Hasmawaty, (2021) kepuasan kerja adalah “suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik”. Kepuasan tercipta saat kebutuhan individu yang terkait derajat kesukaan dan ketidaksukaan terpenuhi dikaitkan dengan pegawai, hal ini berkaitan erat dengan keyakinan penerimaan imbalan setelah melaksanakan suatu pengorbanan.” Ansel & Wijono, (2012). mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil persepsi individu terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi atau memfasilitasi tercapainya pemenuhan nilai pekerjaan yang penting bagi individu tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Syafrina, (2018) defenisikan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Menurut penelitian Changgriawan, (2017) Kepuasan Kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Menurut penelitian Agustina & Bismala, (2014) menyatakan bahwa kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dalam melakukan

pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Hasibuan (1994) mengatakan kepuasan kerja merupakan penerapan dari rasa mencintai pekerjaan yang dilihat dari moral kerja, kedisiplinan serta prestasi yang dicapai. Sedangkan Anoraga (2006) mengemukakan definisi kepuasan kerja adalah upah, kondisi lingkungan kerja, kondisi fisik dan juga psikologis yang sesuai dengan perspektif diri.

Kesimpulan dari penjabaran definisi-definisi di atas adalah kepuasan kerja merupakan ekspresi puas atau senang yang muncul dari diri karyawan terhadap pekerjaannya melalui aspek-aspek kepuasan itu sendiri.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut Suryaningrum & Silvianita, (2018) yaitu :

1. *Pay satisfaction*, yaitu mencerminkan perasaan pekerja mengenai bayaráannya yang sesuai dengan hak yang didapatkan.
2. *Promotion Satisfaction*, yaitu mencerminkan perasaan pekerja mengenai kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya.
3. *Coworker Satisfaction*, yaitu mencerminkan perasaan karyawan terhadap rekan kerjanya.

4. *Satisfaction with the work itself*, yaitu mencerminkan perasaan pekerja mengenai pekerjaannya, apakah menantang atau sebagainya.

Menurut Melani & Suhaji, (2012) faktor- faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
2. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
3. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
4. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

### 2.1.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Tirtayasa & sandhi fialy, (2020) kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai indikator, antara lain:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan Kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanyakemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Adapun Menurut Nabawi, (2019) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya
2. Mencintai pekerjaannya

3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu

## **2.2 Kerangka Konseptual**

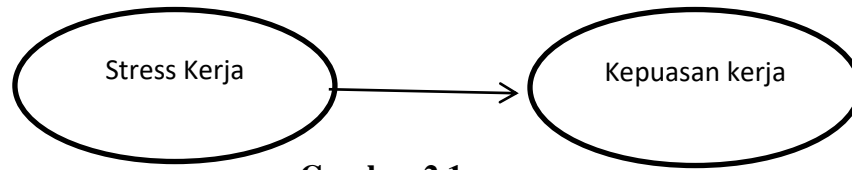
Kerangka konseptual akan menghubungkan antara variabel-variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun yang menjadi kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :

### **2.2.3 Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja**

Menurut Santoso et al., (2018) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Pendapat yang tidak jauh berbeda dikatakan oleh Mangkunegara (2005:28) bahwa Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari Simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Hasil penelitian penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yasa & Dewi, (2018) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Seseorang yang mengalami tingkat stres yang tinggi, kepuasannya juga akan berkurang, namun seorang karyawan yang dapat mengatasi rasa stresnya dengan baik juga akan dapat meningkatkan kepuasannya terhadap pekerjaan

Berdasarkan teori, pendapat ataupun peneliti terdahulu yang telah dijelaskan diatas mengenai pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



**Gambar 2.1**

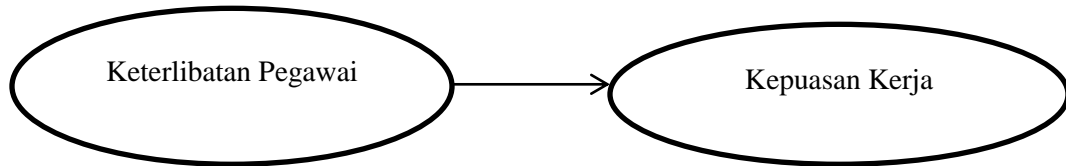
### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

#### **2.2.2. Pengaruh Keterlibatan karyawan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian Rachmawati (2010) juga mendukung hasil penelitian hipotesa ke-6, bahwa Keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari nilai kritis maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Keterlibatan Pegawai berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Keterlibatan Pegawai karyawan CV.KARYA MANUNGGAL termasuk tinggi yang ditunjukkan dengan rata-rata angka indeks responden. Indikator yang menjelaskan variabel Keterlibatan pegawai adalah fokus dalam pekerjaan dan berbicara positif, artinya karyawan memusatkan perhatian, pandangan dan pembicaraannya pada tugas yang dikerjakannya serta mampu berbicara baik terhadap atasan ataupun rekan kerjanya.

Menurut hasil peneliti Rais & Parmin, (2020) menjelaskan bahwa Keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan pegawai adalah keadaan dimana manusia merasa menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Berdasarkan teori, pendapat ataupun peneliti terdahulu yang telah dijelaskan diatas mengenai pengaruh Keterlibatan pegawai terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



**Gambar 2.2**

### **Pengaruh Keterlibatan pegawai terhadap Kepuasan Kerja**

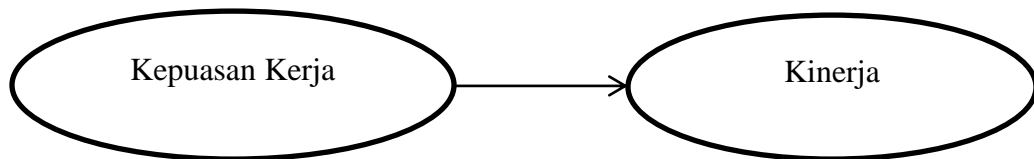
#### **2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Amalia, (2021) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Penelitian lain yang dilakukan Jufrizen & Sitorus, (2021), Adhan et al., (2019), Jufrizen et al.,( 2022), Zulaspan Tupti,( 2022), Tanjung et al., (2022) dan (Syahputra & Jufrizen, 2019), yang menunjukkan dengan hasil bahwa kepuasan kerja sangat menentukan atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka, untuk pemenuhan kepuasan kerja bagi pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari instansi. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan dan dapat merugikan pegawai dan instansi. Selain itu juga dapat mempengaruhi tingkat hasil kinerja pegawai.



Berdasarkan teori, pendapat ataupun peneliti terdahulu yang telah dijelaskan diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 2.3**

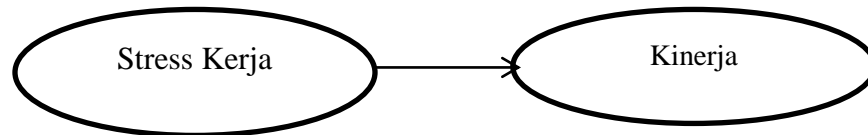
### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

#### **2.2.4. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja**

Menurut (Farisi & Utari, 2017) stres dapat didefinisikan sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar (ketegangan) pada saat melakukan pekerjaan. Stres juga merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu prestasi kinerja Pegawai.

Hasil penelitian terdahulu, Olusegun, et al. (2014) menyatakan dalam penelitiannya bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres adalah sikap psikologis yang mungkin terjadi pada seseorang setiap harinya. Orang-orang yang di lingkungan stres umumnya menghadapi tuntutan pekerjaan tidak bisa diraih, mengalami reaksi tubuh yang berbeda, seperti sakit kepala, nyeri punggung, ataubahkan haus, dan memiliki berbagai perasaan subjektif, seperti ketidakpuasan, ketidakbahagiaan, kesedihan, dan depresi.

Selaras dengan hasil penelitian (Farisi & Lesmana, 2021), (Farisi & Utari, 2017), (Handayani & Daulay, 2021), (Tanjung & Putri, 2021), yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja



**Gambar 2.4**

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja**

#### **2.2.5 Pengaruh Keterlibatan pegawai terhadap Kinerja**

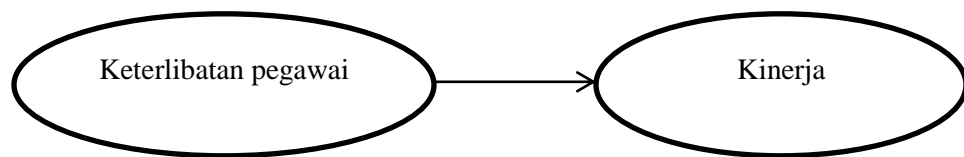
Kinerja yang dimiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara fisik, kognitif, maupun emosional terhadap Kinerja yang dimiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara fisik, kognitif, maupun emosional terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Lianasari, Wardoyo, Santoso (2017) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Pegawai, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang” Hipotesis ke-5 dalam penelitian ini, bahwa Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti. Nilai t-hitung lebih besar dari nilai CR (*critical ratio*), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima”.

Keterlibatan pegawai memiliki hubungan erat dengan kinerja, seorang karyawan yang terikat memiliki rasa antusias dan komitmen dalam pekerjaannya.

Sagala, (2018) menyatakan bahwa Keterlibatan pegawai dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori, pendapat ataupun peneliti terdahulu yang telah dijelaskan di atas mengenai pengaruh Keterlibatan pegawai terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 2.5**

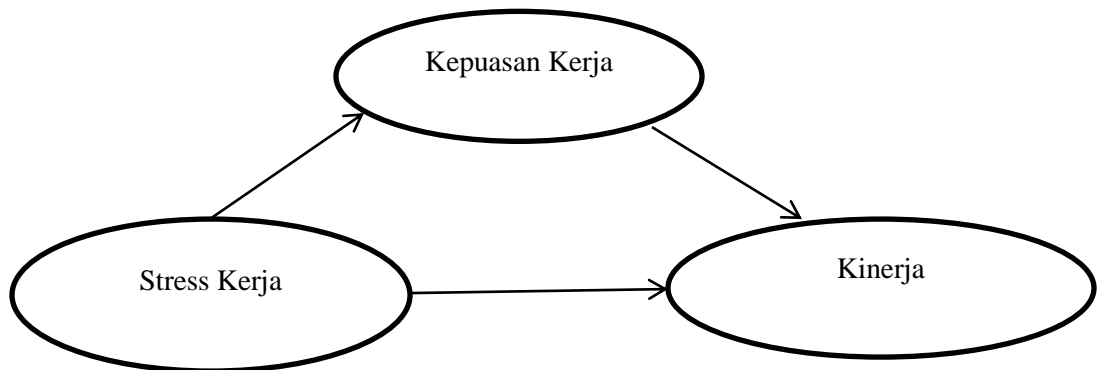
**Pengaruh Keterlibatan pegawai terhadap Kinerja**

**2.2.6. Pengaruh kepuasan kerja memediasi stress kerja terhadap kinerja**

Stress Kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu diharapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diharuskan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, stres sendiri tidak mesti buruk meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif stres juga memiliki nilai positif, dari sudut pandang organisasi manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah Robbins, (2008:337). Stres juga merupakan kondisi yang menjadi komponen yang berbeda termasuk tekanan emosional, khawatir, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas Yuni & Wahyu Pratiwi, (2020).

Penelitian Adawiyah (2015) menyebutkan bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunang dengan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan maksimal dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan teori, pendapat ataupun penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dimediasi stress kerja, maka dapat dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dipengaruhi stress kerja.



**Gambar 2.6**

### **Pengaruh stress kerja memediasi kinerja terhadap kepuasan kerja**

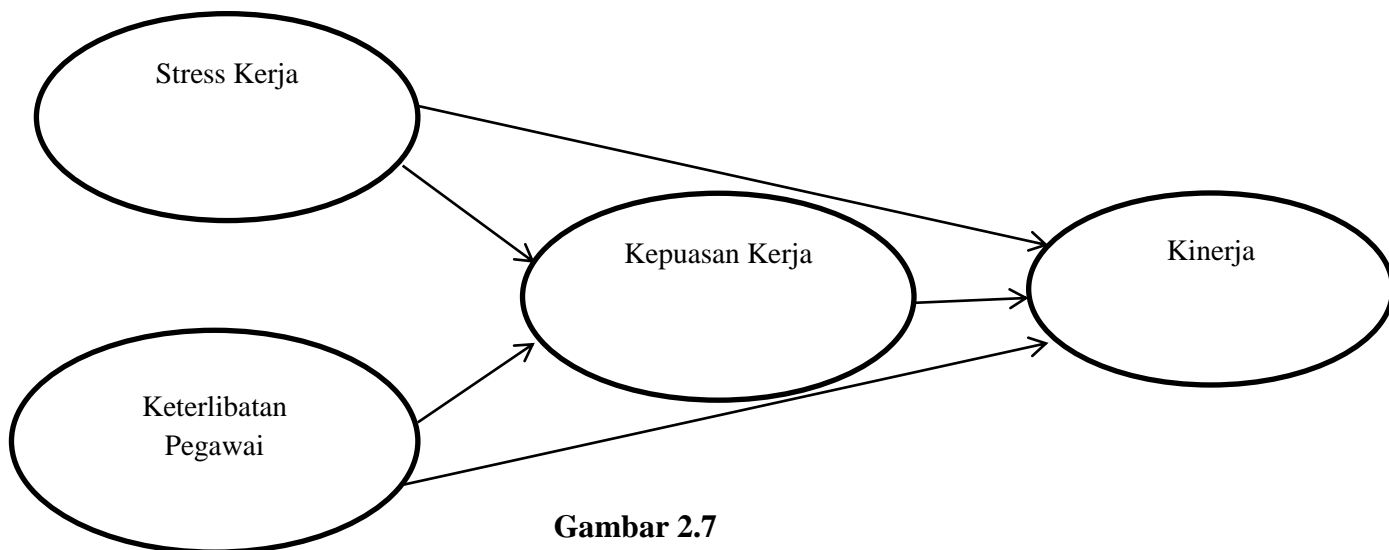
#### **2.2.7 Pengaruh kepuasan kerja memediasi Keterlibatan karyawan terhadap Kinerja**

Kepuasan kerja mempunyai hubungan erat dengan Keterlibatan Pegawai. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja mempunyai potensi besar untuk Keterlibatan Pegawai dengan perusahaannya. Pengaruh tingkat kepuasan kerja

terhadap tingkat keterlibatan karyawan berpengaruh positif, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawainya.

Penelitian Handoyo & Setiawan, (2017) memiliki kerangka berpikir yaitu melihat pengaruh positif Keterlibatan pegawai terhadap kinerja karyawan. Penelitian Perawat, (2021) menyimpulkan Keterlibatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian mengenai pengaruh Keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja, beberapa menunjukkan hasil bahwa Keterlibatan pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan teori, pendapat ataupun penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dimediasi Keterlibatan pegawai , maka dapat dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dipengaruhi keterlibatan pegawai.



**Gambar 2.7**  
**Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, yang harus diuji secara empiris. Maka hipotesis yang kemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu:

1. Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada ASN Dispora Sumatera Utara.
2. Keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada ASN Dispora Sumatera Utara
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara
4. Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara
5. Keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara
6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara
7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Keterlibatan pegawai terhadap Kinerja pada ASN Dispora Sumatera Utara

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012 : 29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh stress kerja dan Keterlibatan karyawan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Variabel *intervening* yaitu, variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. *path analysis* (analisis jalur) digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung sepanjang variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel yang merupakan variabel akibat.

### 3.2 Definisi Operasional

**Tabel 3.1**

NO	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Stress Kerja (X1)	Stress adalah ketegangan tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indikator pada fisik</li> <li>2. Indikator pada psikologis</li> <li>3. Indikator pada prilaku</li> </ol>	Likert
2	Keterlibatan karyawan	Keterlibatan karyawan adalah kekuatan ilusif (komitmen terhadap organisasi, kebanggaan terhadap pekerjaan, pengerahan waktu dan tenaga, passion dan ketertarikan) yang memotivasi pegawai untuk performansi ke tingkat yang lebih tinggi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Vigor</i>(Semangat)</li> <li>2. <i>Dedication</i> (Dedikasi)</li> <li>3. <i>Absorption</i> (Penyerapan)</li> </ol>	Likert



3	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi dalam suatu kelompok, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.	1. kualitas 2. kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar Karyawan	Likert
4	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas dan tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukannya	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan Kerja 4. Atasan 5. Promosi 6. Lingkungan Kerja	Likert

### 3.3 Waktu dan tempat penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Williem Iskandar No. 9 Medan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2022 s/d Juni 2022.

Kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2

## Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi

No	Aktivitas Penelitian	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		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	Penelitian pendahuluan																								
2	Penyusunan Proposal																								
3	Pembimbingan Proposal																								
4	Seminar proposal																								
5	Penyempurnaan proposal																								
6	Pengumpulan data																								
7	Pengolahan dan analisa data																								
8	Penyusunan skripsi																								
9	Pembimbingan skripsi																								
10	Sidang mejahijau																								

### 3.4 populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian karena populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Dalam penelitian penelitian ini populasi adalah pegawai yang terdaftar di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah sebanyak 103 orang pegawai.

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono. Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara sebanyak 103 orang.

**Tabel 3.3**

**Daftar Nama Dan Jabatan Aparatur Sipil Negara Dinas Pemuda Dan Olahraga  
Prov. Sumatera Utara**

<b>No</b>	<b>Bidang</b>	<b>Jumlah</b>
1	Sekretariat	25
2	Layanan Kepemudaan	11
3	Pembudayaan Olahraga	15
4	Peningkatan Prestasi Olahraga	11
5	Sarana Prasarana Dan Kemitraan	13
6	Pengelolaan Kawasan Pusat Olahraga	13
7	Kebakatan Olahraga	12

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diteliti. Artinya, teknik pengumpulan data memerlukan langkah yang strategis dan juga sistematis untuk mendapatkan data yang

valid dan juga sesuai dengan kenyataannya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket.

### 3.5.1 Wawancara

Wawancara dalam penelitian terjadi dimana peneliti sedang berbincang-bincang dengan narasumber dengan tujuan menggali informasi melalui pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan teknik tertentu. Dalam penelitian ini subjek wawancara adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

### 3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks *skala likert*.

**Tabel 3.4**

**Penilaian *Skala likert***

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu

### **3.6 Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.6.1 Uji Validitas dan Realibilitas**

##### **3.6.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Menurut Agustian et al., (2019) Untuk mengukur validitas, maka harus menguji hubungan dari hubungan antar variabel antara lain : Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan  $> 0.5$  Andreas Wijaya, (2019:101).

Uji validitas dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,70. Lebih lanjut, validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus  $> 0,70$  dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya.

##### **3.6.1.2 Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk

dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai composite reliability. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu composite reliability harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory Ghozali & Latan, (2015: 75).

Uji reliabilitas tidak dapat dilakukan pada model formatif karena masing-masing indicator dalam suatu variabel laten diasumsikan tidak saling berkorelasi atau independen.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Untuk menjawab masalah-masalah penelitian maka berdasarkan data yang dikumpulkan atau diperoleh maka pengujian dilakukan dengan menggunakan suatu pengujian statistik dengan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat yang menggunakan variabel intervening. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data Structural Equational Modeling (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi. Smart-PLS merupakan metode alternative analisis SEM dengan menggunakan kuadrat terkecil parsial atau partial last square (PLS)

#### **3.7.1 Path Analysis (Analisi Jalur)**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Path Analysis* (Analisis Jalur) untuk melakukan pengujian hipotesis.

*Path Analysis* (Analisis Jalur) merupakan sebuah alat yang digunakan untuk menganalisis atau menelusuri pengaruh (baik langsung maupun tidak langsung) variabel Independen (bebas) terhadap variabel Dependen (terikat), dalam analisis jalur ada kecenderungan model dalam keeratan hubungannya membentuk model pengaruh yang bersifat hubungan sebab akibat.

*Path Analysis* (Analisis Jalur) digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variable, sebagai variable penyebab, terhadap variable yang merupakan variable akibat.

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis satu jalur. Analisis satu jalur dalam penelitian ini digunakan untuk meramalkan hubungan langsung atau tidak langsung antara stress kerja dan keterlibatan pegawai kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

### **3.7.1.1 R-Square**

*R – Square* adalah ukuran proporsi variasi variabel yang di pengaruhi (endogen) yang dapat di jelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya dan ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk.

*R – Square* adalah indeks korelasi pangkat dua yang menyatakan proposi varians yang dapat dijelaskan oleh MDS.

Kriteria *r – square* atau juga biasa disebut dengan koefisien determinasi dibatasi oleh nilai 0.75; 0.5; dan 0.25. nilai *r – squared* yang sama dengan 0.75 sampai 1 menunjukkan bahwa model yang dikeluarkan merupakan model yang kuat,

sedangkan nilai *r – square* antara 0.5 sampai 0.74 adalah model yang sedang, dan sisanya 0.25 hingga 0.5 merupakan model yang lemah.

### **3.7.1.2 *F-square***

Pengukuran *f – square* atau  $F^2$  *effect size* digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0.05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut table maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### **3.7.2 *Mediation Effect***

Analisis efek mediasi (*mediation effect*) mengndung 3 sub analisis, antara lain :

- a) *Direct Effect*
- b) *Indirect Effect*
- c) *Total Effect*

Berikut penjelasan dari ketiga efek mediasi yaitu sebagai berikut :

#### **3.7.2.1 *Direct Effect***

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variable yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variable yang di pengaruhi (endogen).

Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* (pengaruh langsung) adalah seperti dibawah ini :

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*):



- a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabelnya juga meningkat/naik
- b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negative, maka pengaruh suatu variabelnya dengan variabel lainnya adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah
- c) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) T Statisticnya dengan standar  $>1,96$ , maka terdapat pengaruh signifikan, begitu juga sebaliknya jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) T Statisticnya standar  $<1,96$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Kedua, nilai profitabilitas/signifikan (*P-Value*) jika nilai *P Value*  $< 0.05$ , maka signifikan; dan jika nilai *P-Value*  $> 0.05$ , maka tidak signifikan.

### **3.7.2.2. Indirect Effect**

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung atau tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) yang diantarai/mediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator)

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah :

- a) Jika nilai *P-Value*  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh variabel (eksogen) terhadap variabel (endogen), dengan kata lain pengaruh tidak langsung, dan

- b) Jika nilai *P-Value* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel (eksogen) terhadap variabel (endogen), dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

### **3.7.2.3 Total Effect**

*Total effect* (total efek) merupakan total dari direct effect dan indirect effect.

*Total effect* merupakan pengaruh tidak langsung dari suatu variabel exogenous melalui variabel endogenous perantara menuju ke variabel endogenous kedua/berikutnya. Untuk perhitungan dilakukan dengan cara menjumlahkan nilai koefisien jalur dari variabel exogenous ke endogenous perantara dengan nilai koefisien jalur dari variabel endogenous perantara tersebut ke variabel endogenous kedua/berikutnya

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Penelitian

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengaruh Stress Kerja dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pertanyaan untuk variabel X1 yaitu Stress Kerja, 9 pertanyaan untuk variabel X2 yaitu Keterlibatan Pegawai, 18 pertanyaan untuk variabel Y yaitu Kinerja, dan 18 pertanyaan untuk variabel Z yaitu Kepuasan Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 103 orang pegawai, dan yang mengisi hanya 100 angket karena 3 orang pegawai sudah pensiun dengan sampel penelitian menggunakan *skala likert*.

**Tabel 4.1**

**Penilaian *skala likert***

<b>Opsi jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan tabel 4.1 di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1, X2, Y,Z (Stress Kerja, Keterlibatan Pegawai, Kinerja dan Kepuasan Kerja). Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden.

#### 4.1.2 Identitas Responden/ Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang akan diteliti, maka dapat dilihat dari karakteristik responden. Data dalam tabel berikut ini menunjukkan identitas responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, rentan usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja dari responden.

**Tabel 4.2**

#### **Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	63	63.0	63.0	63.0
	Perempuan	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2022

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden, dalam penelitian ini mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 63 orang pegawai dengan presentase sebesar (63,0%) sedangkan minoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang pegawai dengan presentase sebesar (37,0%). Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara mayoritas didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 63 orang dengan presentase sebesar (63,0%). Hal ini disebabkan karena organisasi tersebut banyak menggunakan karyawan laki-laki untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada di organisasi ini.

**Tabel 4.3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-30Th	3	3.0	3.0	3.0
	31-37Th	14	14.0	14.0	17.0
	38-45Th	34	34.0	34.0	51.0
	46-53Th	17	17.0	17.0	68.0
	54-60Th	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2022

Berdasarkan tabel karakteristik usia responden di atas, dapat dijelaskan bahwa mayoritas frekuensi usia responden dengan rentang usia 23-30 tahun, yaitu sebanyak 3 orang pegawai dengan presentase sebesar (3,0%). Frekuensi kedua yaitu ada usia 31-37 tahun, yaitu sebanyak 14 orang pegawai dengan presentase sebesar (14,0%), yang ketiga yaitu 38-45 tahun yaitu sebanyak 34 orang pegawai dengan presentase sebesar (34,0%), yang keempat yaitu usia 46-53 tahun yaitu sebanyak 17 orang pegawai dengan presentase sebesar (17,0%) dan yang kelima yaitu 54-60 tahun yaitu sebanyak 32 orang pegawai dengan presentase sebesar (32,0%). Berdasarkan hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara mayoritas memiliki usia dengan rentang 38-45 tahun yang berjumlah 34 orang pegawai dengan presentase sebesar (34,0%). Hal ini disebabkan oleh karena banyaknya karyawan yang bekerja lebih produktif dan lebih bersemangat dalam rentang tingkat usia tersebut dan karena usia mereka yang cukup mudah untuk mengembangkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

**Tabel 4.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	31	31.0	31.0	31.0
	D3	3	3.0	3.0	34.0
	S1	50	50.0	50.0	84.0
	S2	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2022

Berdasarkan tabel karakteristik tingkat pendidikan di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan tingkat pendidikan strata 1 yaitu sebanyak 50 orang pegawai dengan presentase sebesar (50,0%). Frekuensi responden kedua yaitu SLTA yaitu sebanyak 31 orang pegawai dengan presentase sebesar (31,0%). Frekuensi responden yang ketiga yaitu Strata 2 sebanyak 16 orang pegawai dengan presentase sebesar (16,0%) dan yang keempat yaitu diploma sebanyak 3 orang pegawai dengan presentase sebesar (3,0%). Berdasarkan hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara lebih banyak didominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1 dengan jumlah 50 orang pegawai dengan presentase sebesar (50,0%). Hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang bekerja pada saat ini standart kualifikasi pendidikan di Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara memiliki ijazah Strata-1, dengan tingkat pendidikan tersebut para pegawai diharapkan tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan jurusannya masing-masing.

**Tabel 4.5**  
**Identitas Responden berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-8Th	8	8.0	8.0	8.0
	9-15Th	48	48.0	48.0	56.0
	16-23Th	13	13.0	13.0	69.0
	24-30Th	18	18.0	18.0	87.0
	31-38Th	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2022

Berdasarkan tabel karakteristik lama bekerja responden di atas, dapat dijelaskan bahwa mayoritas frekuensi lama bekerja responden 1-8 tahun, yaitu sebanyak 8 orang pegawai dengan presentase sebesar (8,0%), dengan frekuensi kedua yaitu 9-15 tahun, yaitu sebanyak 48 orang pegawai dengan presentase sebesar (48,0%), yang ketiga yaitu 16-23 tahun yaitu sebanyak 13 orang pegawai dengan presentase sebesar (13,0%), yang keempat yaitu 24-30 tahun yaitu sebanyak 18 orang pegawai dengan presentase sebesar (18,0%), dan jumlah responden 31-38 tahun yaitu sebanyak 13 orang pegawai dengan presentase sebesar (13,0%). Berdasarkan hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara mayoritas lama bekerja rentang 9-15 tahun yang berjumlah 48 orang pegawai dengan presentase sebesar (48,0%). Hal ini membuat pegawai yang lama bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara yang lebih banyak pengetahuan atau lebih berpengalaman.

### 4.1.3 Analisis Penelitian

Analisis data variabel penelitian selanjutnya akan menampilkan tabel hasil jawaban dari para responden dari angket yang sudah disebarakan mengenai Stress Kerja dan Keterlibatan Pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara.

#### 4.1.3.1 Variabel Stress Kerja (X1)

Adapun hasil data yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel Stress Kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel skor penilaian di bawah ini :

**Tabel 4.6**

**Skor angket Variabel Stress Kerja (X1)**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	31.0	34	34.0	18	18.0	17	17.0	0	0	100	100
2	28	28.0	13	13.0	29	29.0	30	30.0	0	0	100	100
3	55	55.0	31	31.0	7	7.0	7	7.0	0	0	100	100
4	32	32.0	25	25.0	24	24.0	19	19.0	0	0	100	100
5	33	33.0	37	37.0	17	17.0	13	13.0	0	0	100	100
6	45	45.0	30	30.0	15	15.0	10	10.0	0	0	100	100
7	47	47.0	32	32.0	11	11.0	10	10.0	0	0	100	100
8	26	26.0	12	12.0	27	27.0	35	35.0	0	0	100	100
9	24	24.0	14	14.0	33	33.0	29	29.0	0	0	100	100

Sumber : Data Penelitian (diolah), 2022



Dari tabel 4.6 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 34 orang pegawai dengan presentase sebesar (34,0%), yaitu pernyataan tentang sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani saya.
2. Dari jawaban pernyataan kedua mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 30 orang pegawai dengan presentase sebesar (30,0%) , yaitu pernyataan tentang saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih faham dengan atasan
3. Dari jawaban pernyataan ketiga mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 55 orang pegawai dengan presentase sebesar (55,0%), yaitu pernyataan tentang ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan atasan membuat saya merasa kurang nyaman.
4. Dari jawaban pernyataan keempat mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 32 orang pegawai dengan presentase sebesar (32,0%), yaitu pernyataan tentang saya diberi target yang cukup tinggi.
5. Dari jawaban pernyataan kelima mayoritas reponden memilih setuju, yaitu sebanyak 37 orang pegawai dengan presentase sebesar (37,0%), yaitu pernyataan tentang ketika saya melakukan kesalahan kerja, investigasi yang dilakukan organisasi membuat saya tidak nyaman.

6. Dari jawaban pernyataan keenam mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 45 orang pegawai dengan presentase sebesar (45,0%), yaitu pernyataan tentang saya merasa pekerjaan saya terlalu padat.
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 47 orang pegawai dengan presentase sebesar (47,0%), yaitu pernyataan tentang saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja.
8. Dari jawaban pernyataan kedelapan mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 35 orang pegawai dengan presentase sebesar (35,0%), yaitu pernyataan saya merasa waktu istirahat yang diberikan organisasi terbatas.
9. Dari jawaban pernyataan kesembilan mayoritas responden memilih netral, yaitu sebanyak 33 orang pegawai dengan presentase sebesar (33,0%), yaitu pernyataan tentang saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika pegawai melakukan kesalahan.

Berdasarkan hasil data frekuensi pada variabel stress kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju sebanyak 55 orang pegawai dengan presentase sebesar (55,0%), yaitu pada pernyataan ketiga yaitu ketika saya mengalami perbedaan dengan atasan membuat saya merasa kurang nyaman.

#### **4.1.3.2. Variabel Keterlibatan Pegawai (X2)**

Adapun hasil data yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan

tentang variabel Keterlibatan Pegawai, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel skor penilaian di bawah ini :

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Variabel Keterlibatan Pegawai(X2)**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	70	70.0	17	17.0	6	6.0	7	7.0	0	0	100	100
2	65	65.0	16	16.0	5	5.0	14	14.0	0	0	100	100
3	63	63.0	16	16.0	9	9.0	12	12.0	0	0	100	100
4	67	67.0	22	22.0	14	14.0	7	7.0	0	0	100	100
5	60	60.0	19	19.0	14	14.0	7	7.0	0	0	100	100
6	53	53.0	19	19.0	13	13.0	15	15.0	0	0	100	100
7	57	57.0	21	21.0	9	9.0	13	13.0	0	0	100	100
8	60	60.0	18	18.0	9	9.0	13	13.0	0	0	100	100
9	60	60.0	16	16.0	8	8.0	16	16.0	0	0	100	100

Sumber : Data Penelitian (diolah), 2022

Dari tabel 4.7 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 70 orang pegawai dengan presentase sebesar (70,0%), yaitu pernyataan tentang saya memiliki energi yang cukup tinggi ketika bekerja.
2. Dari jawaban pernyataan kedua mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 65 orang pegawai dengan presentase sebesar (65,0%), yaitu pernyataan tentang saya bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Dari jawaban pernyataan ketiga mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 63 orang pegawai dengan presentase sebesar (63,0%), yaitu pernyataan tentang saya tidak mudah menyerah ketika bekerja.
4. Dari jawaban pernyataan keempat mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 67 orang pegawai dengan presentase sebesar (67,0%), yaitu pernyataan tentang saya merasa antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan .
5. Dari jawaban pernyataan kelima mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 60 orang pegawai dengan presentase sebesar (60,0%), yaitu pernyataan tentang saya merasa pekerjaan yang dikerjakan menentang.
6. Dari jawaban pernyataan keenam mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 53 orang pegawai dengan presentase sebesar (53,0%), yaitu pernyataan tentang saya merasa bangga terhadap pekerjaan.
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 57 orang pegawai dengan presentase sebesar (57,0%), yaitu pernyataan tentang saya mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan.
8. Dari pernyataan kedelapan mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 60 orang pegawai dengan presentase sebesar (60,0%), yaitu pernyataan tentang saya merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja.
9. Dari pernyataan kesembilan mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 60 orang pegawai dengan presentase sebesar (60,0%), yaitu pernyataan tentang saya merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan hasil data frekuensi pada variabel keterlibatan pegawai di atas, dapat disimpulkan bahwa bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju sebanyak 57 orang pegawai dengan presentase sebesar (57,0%), yaitu pada pernyataan ketujuh yaitu saya mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan.

#### 4.1.3.3 Variabel Kinerja (Y)

Adapun hasil data yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel Kinerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel skor penilaian di bawah ini :

**Tabel 4.8**

**Skor angket Variabel Kinerja (Y)**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	50.0	26	26.0	5	5.0	19	19.0	0	0	100	100
2	26	26.0	43	43.0	10	10.0	21	21.0	0	0	100	100
3	36	36.0	44	44.0	1	1.0	19	19.0	0	0	100	100
4	35	35.0	42	42.0	3	3.0	20	20.0	0	0	100	100
5	12	12.0	44	44.0	25	25.0	19	19.0	0	0	100	100
6	34	34.0	44	44.0	3	3.0	19	19.0	0	0	100	100
7	53	53.0	27	27.0	1	1.0	19	19.0	0	0	100	100
8	6	6.0	44	44.0	30	30.0	20	20.0	0	0	100	100
9	38	38.0	29	29.0	13	13.0	20	20.0	0	0	100	100

10	12	12.0	35	35.0	33	33.0	20	20.0	0	0	100	100
11	33	33.0	34	34.0	14	14.0	19	19.0	0	0	100	100
12	56	56.0	24	24.0	1	1.0	19	19.0	0	0	100	100
13	31	31.0	40	40.0	10	10.0	19	19.0	0	0	100	100
14	45	45.0	31	31.0	3	3.0	21	21.0	0	0	100	100
15	36	36.0	41	41.0	3	3.0	20	20.0	0	0	100	100
16	41	41.0	29	29.0	9	9.0	21	21.0	0	0	100	100
17	40	40.0	33	33.0	6	6.0	21	21.0	0	0	100	100
18	45	45.0	22	22.0	12	12.0	21	21.0	0	0	100	100

Sumber : Data Penelitian (diolah), 2022

Dari tabel 4.8 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 50 orang pegawai dengan presentase sebesar (50,0%), yaitu pernyataan tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan.
2. Dari jawaban pernyataan kedua mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 43 orang pegawai dengan presentase sebesar (43,0%), yaitu pernyataan tentang saya memaksimalkan kemampuan saya dalam bekerja.
3. Dari jawaban pernyataan ketiga mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 44 orang pegawai dengan presentase sebesar (44,0%), yaitu pernyataan tentang saya meminimalkan kesalahan dalam bekerja.
4. Dari jawaban pernyataan keempat mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 42 orang pegawai dengan jumlah presentase sebesar (42,0%), yaitu

pernyataan tentang kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan.

5. Dari jawaban pernyataan kelima mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 44 orang pegawai dengan presentase sebesar (44,0%), yaitu pernyataan tentang kemampuan bekerja memenuhi harapan organisasi.
6. Dari jawaban pernyataan keenam mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 44 orang pegawai dengan presentase sebesar (44,0%), yaitu pernyataan kemampuan bekerja memenuhi prosedur kerja.
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 53 orang pegawai dengan presentase sebesar (53,0%), yaitu pernyataan saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.
8. Dari jawaban pernyataan kedelapan mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 44 orang pegawai dengan presentase sebesar (44,0%), yaitu pernyataan saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.
9. Dari jawaban pernyataan kesembilan mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 38 orang pegawai dengan presentase sebesar (38,0%), yaitu pernyataan tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan.

10. Dari jawaban pernyataan kesepuluh mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 35 orang pegawai dengan presentase sebesar (35,0%), yaitu pernyataan tentang kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan
11. Dari jawaban pernyataan kesebelas mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 34 orang pegawai dengan presentase sebesar (34,0%), yaitu pernyataan tentang saya berusaha dengan lebih keras daripada yang lain.
12. Dari jawaban pernyataan kedua belas mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 56 orang dengan presentase sebesar (56,0%), yaitu pernyataan tentang saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.
13. Dari jawaban pernyataan ketiga belas mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 40 orang pegawai dengan presentase sebesar (40,0%), yaitu pernyataan tentang pegawai mendapat dukungan penuh dari atasan.
14. Dari jawaban pernyataan keempat belas mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 45 orang pegawai dengan presentase sebesar (45,0%), yaitu pernyataan tentang atasan membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.
15. Dari jawaban pernyataan kelima belas mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 41 orang pegawai dengan presentase sebesar (41,0%), yaitu pernyataan tentang ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja pegawai.
16. Dari jawaban pernyataan keenam belas mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 41 orang pegawai dengan presentase sebesar (41,0%),



yaitu pernyataan memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan.

17. Dari jawaban pernyataan ketujuh belas mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 40 orang pegawai dengan presentase sebesar (40,0%), yaitu pernyataan tentang mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.
18. Dari jawaban pernyataan kedelapan belas mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 45 orang pegawai dengan presentase sebesar (45.0%), yaitu pernyataan tentang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan.

Berdasarkan hasil data frekuensi pada variabel kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju sebanyak 56 orang pegawai dengan presentase sebesar (56,0%), yaitu pada pernyataan keduabelas yaitu saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.

#### **4.1.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Adapun hasil data yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel Kepuasan Kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel skor penilaian di bawah ini :

**Tabel 4.9**  
**Skor angket Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	44.0	4	4.0	8	8.0	44	44.0	0	0	100	100
2	31	31.0	15	15.0	6	6.0	48	48.0	0	0	100	100
3	25	25.0	22	22.0	8	8.0	45	45.0	0	0	100	100
4	12	12.0	8	8.0	28	28.0	52	52.0	0	0	100	100
5	28	28.0	22	22.0	6	6.0	44	44.0	0	0	100	100
6	8	8.0	20	20.0	28	28.0	44	44.0	0	0	100	100
7	20	20.0	23	23.0	11	11.0	46	46.0	0	0	100	100
8	24	24.0	24	24.0	7	7.0	45	45.0	0	0	100	100
9	27	27.0	21	21.0	8	8.0	44	44.0	0	0	100	100
10	19	19.0	29	29.0	8	8.0	44	44.0	0	0	100	100
11	17	17.0	25	25.0	15	15.0	43	43.0	0	0	100	100
12	5	5.0	12	12.0	28	28.0	55	55.0	0	0	100	100
13	10	10.0	29	29.0	18	18.0	43	43.0	0	0	100	100
14	12	12.0	21	21.0	24	24.0	43	43.0	0	0	100	100
15	16	16.0	32	32.0	9	9.0	43	43.0	0	0	100	100
16	20	20.0	27	27.0	10	10.0	43	43.0	0	0	100	100
17	2	2.0	12	12.0	29	29.0	57	57.0	0	0	100	100
18	24	24.0	19	19.0	15	15.0	42	42.0	0	0	100	100

Sumber : penelitian (diolah) 2022

Dari tabel 4.8 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 44 orang pegawai dengan presentase sebesar (44,0%), yaitu

organisasi memberikan gaji kepada pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai.

2. Dari jawaban pernyataan kedua mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 48 orang pegawai dengan presentase sebesar (48,0%), yaitu pernyataan saya menerima gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan.
3. Dari jawaban pernyataan ketiga mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 45 orang pegawai dengan presentase sebesar (45,0%), yaitu pernyataan pegawai mendapat gaji yang tidak adil.
4. Dari jawaban pernyataan keempat mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 52 orang pegawai dengan jumlah presentase sebesar (52,0%), yaitu pernyataan pegawai memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
5. Dari jawaban pernyataan kelima mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 44 orang pegawai dengan presentase sebesar (44,0%), yaitu pernyataan pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan.
6. Dari jawaban pernyataan keenam mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 44 orang pegawai dengan presentase sebesar (44,0%), yaitu pernyataan organisasi memberikan pekerjaan diluar kemampuan pegawai.
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 46 orang pegawai dengan presentase sebesar (46,0%), yaitu pernyataan tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.

8. Dari jawaban pernyataan kedelapan mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 45 orang pegawai dengan presentase sebesar (45,0%), yaitu pernyataan kemampuan bergaul dengan orang lain dalam bekerja dapat menjadi pertimbangan promosi jabatan.
9. Dari jawaban pernyataan kesembilan mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 44 orang pegawai dengan presentase sebesar (44,0%), yaitu pernyataan tentang senioritas menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.
10. Dari jawaban pernyataan kesepuluh mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 44 orang pegawai dengan presentase sebesar (44,0%), yaitu pernyataan kebersihan diruang kerja saya tidak baik.
11. Dari jawaban pernyataan kesebelas mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 43 orang pegawai dengan presentase sebesar (43,0%), yaitu pernyataan kondisi penerangan diruangan tempat kerja saya kurang baik.
12. Dari jawaban pernyataan kedua belas mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 55 orang dengan presentase sebesar (55,0%), yaitu pernyataan kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai.
13. Dari jawaban pernyataan ketiga belas mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 43 orang pegawai dengan presentase sebesar (43,0%), yaitu pernyataan saya memiliki rekan kerja yang tidak saling mendukung.

14. Dari jawaban pernyataan keempat belas mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 43 orang pegawai dengan presentase sebesar (43,0%), yaitu pernyataan rekan kerja yang tidak ramah dalam melakukan pekerjaan.
15. Dari jawaban pernyataan kelima belas mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 43 orang pegawai dengan presentase sebesar (43,0%), yaitu pernyataan tidak saling membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan.
16. Dari jawaban pernyataan keenam belas mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 43 orang pegawai dengan presentase sebesar (43,0%), yaitu pernyataan atasan saya tidak kompeten dalam melakukan pekerjaannya.
17. Dari jawaban pernyataan ketujuh belas mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 57 orang pegawai dengan presentase sebesar (57,0%), yaitu pernyataan atasan saya kurang memperhatikan bawahannya.
18. Dari jawaban pernyataan kedelapan belas mayoritas responden memilih tidak setuju, yaitu sebanyak 42 orang pegawai dengan presentase sebesar (42,0%), yaitu pernyataan atasan saya memperlakukan bawahannya secara tidak adil.

Berdasarkan hasil data frekuensi pada variabel kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju sebanyak 44 orang pegawai dengan presentase sebesar (44,0%), yaitu pada pernyataan pertama yaitu organisasi memberikan gaji kepada pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai.

## **4.2 Uji Instrumen Penelitian**

### **4.2.1 Uji Validitas dan Realibilitas**

#### **4.2.1.1 Uji Validitas**

##### **1. Discriminant Validity**

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai cross loading pengukuran dengan konstruk. Jikalau korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (I Ghozali & Latan, 2012).

Selain menggunakan nilai loading factor, metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap discriminant validity adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari average variance extracted untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila pada suatu model memiliki akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki discriminant validity yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE dapat dilihat pada tabel Fornell Lacker Criterium, sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)**

	<b>Stress Kerja</b>	<b>Keterlibatan Pegawai</b>	<b>Kinerja</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>
Stress Kerja	0,648	0,241	0,495	0,309
Keterlibatan Pegawai		0,839		0,267
Kinerja		0,507	0,852	0,476
Kepuasan Kerja				0,872

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, maka data dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang lebih tinggi antara Stress Kerja (X1) dan Keterlibatan Pegawai (X2) menjelaskan variabel itu sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya pada kolom yang berbeda. Kinerja (Y) dan Kepuasan kerja (Z) bila diamati pada tabel di atas, memiliki nilai 0,852 yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain yang berada pada kolom yang berbeda. Dengan demikian, berdasarkan tabel tersebut, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model data yang diuji di dalam penelitian ini telah memenuhi syarat atau kriteria yang menunjukkan bukti bahwa konstruk pada model tersebut mempunyai diskriminant validity yang baik, serta sebagai tahapan awal sebelum melakukan pengujian hipotesis setelah melewati berbagai rangkaian pengujian.

## 2. Menilai Outer Model (Model Pengukuran)

Guna melakukan evaluasi terhadap outer model atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur menggunakan convergent validity dan discriminant validity.

**Tabel 4.11**  
**Outer Loading ( Measurement Model)**

Variabel	Stress Kerja (X1)	Keterlibatan Pegawai (X2)	Kinerja (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X6	0,774			
X7	0,808			
X8	0,736			
X9	0,823			
X2.1		0,772		
X2.2		0,810		
X2.3		0,771		
X2.4		0,712		
X2.5		0,870		
X2.6		0,873		
X2.7		0,884		
X2.8		0,909		
X2.9		0,924		
Y1			0,920	
Y10			0,737	
Y11			0,819	
Y12			0,926	
Y13			0,822	
Y14			0,910	
Y15			0,863	
Y16			0,834	
Y17			0,877	
Y18			0,808	
Y2			0,806	
Y3			0,898	
Y4			0,855	



Y5			0,794	
Y6			0,886	
Y7			0,938	
Y8			0,774	
Y9			0,824	
Z1				0,896
Z10				0,937
Z11				0,900
Z12				0,666
Z13				0,889
Z14				0,863
Z15				0,931
Z16				0,930
Z18				0,863
Z2				0,863
Z3				0,929
Z4				0,726
Z5				0,959
Z6				0,857
Z7				0,892
Z8				0,920
Z9				0,934

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa 9 item pernyataan pada variabel stress kerja terdapat 5 item pernyataan yang tidak valid, maka item tersebut tidak dimasukkan di penelitian ini. Dan 18 item pernyataan pada variabel kepuasan kerja terdapat 1 item yang tidak valid, maka item tersebut tidak dimasukkan di penelitian ini.

#### 4.2.1.2 Uji Realibilitas

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolok ukur, yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih dari

0,6 (Imam Ghozali & Latan, 2012). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS :

**Tabel 4.12**  
**Cronbach Alpha & Composite Reliability**

	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Stress Kerja (X1)	0,983	0,985	0,866	0,617
Keterlibatan Pegawai (X2)	0,950	0,986	0,955	0,704
Kinerja (Y)	0,978	0,979	0,979	0,726
Kepuasan Kerja (Z)	0,800	0,816	0,866	0,617

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa

1. Stress Kerja memiliki nilai Composite Reliability 0,866 yang nilainya lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja memiliki nilai yang realibel.
2. Keterlibatan Pegawai memiliki nilai Composite Reliability 0,955 yang nilainya lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Pegawai memiliki nilai yang realibel.
3. Kinerja memiliki nilai Composite Reliability 0,979 yang nilainya lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja memiliki nilai yang realibel.

4. Kepuasan Kerja memiliki nilai Composite Reliability 0,866 yang nilainya lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki nilai yang realibel.

### **4.3 Teknik Analisis Data**

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan menggunakan Structural Equational Modelling (SEM) dengan menggunakan Smart-PLS 3.0. Berikut ini model dan langkah-langkah menganalisis data untuk penelitian ini. pada analisis SEM-PLS dengan menggunakan variabel intervening. Adapun langkah-langkah analisis data untuk model jika menggunakan variabel intervening adalah sebagai berikut :

1. Analisis model pengukuran struktural (inner model)
  - 1) R-(Square)
  - 2) F-(Square)
2. Efek Mediasi (Mediation Effect)
  - 1) Pengaruh langsung (Dirrect Effect)
  - 2) Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)
  - 3) Pengaruh Total (Total Effect)

#### **4.3.1. Analisis Model Pengukuran Struktural (Inner Model)**

Analisis model struktural ini akan menganalisis hubungan antara variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat serta hubungan diantaranya:

### 1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018b).

Menurut (Juliandi, 2018a) Kriteria dalam penilaian R-Square adalah :

1. Jika nilai R-square = 0,75 maka model adalah kuat
2. Jika nilai R-Square = 0,50 maka model adalah sedang
3. Jika nilai R-Square = 0,25 maka model adalah lemah (buruk)

**Tabel 4.13**

#### *R-Square*

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
Kepuasan Kerja (Z)	0.134	0.117
Kinerja (Y)	0.473	0.457

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Kesimpulan pada pengujian R-Square adalah sebagai berikut:

- a. R-Square Adjusted model jalur 1 = 0,117 artinya kemampuan variabel X1 yaitu Stress Kerja dan X2 yaitu Keterlibatan Pegawai dalam menjelaskan variabel Z yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 11,7% tergolong dalam kategori lemah.
- b. R-Square Adjusted model jalur 2 = 0,475 artinya kemampuan variabel X1 yaitu Stress Kerja , X2 yaitu Keterlibatan Pegawai dan Z yaitu

Kepuasan Kerja dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja adalah sebesar 47,5% dengan begitu model tergolong dalam kategori lemah.

## 2. *F-square*

Pengukuran f-Square atau  $f^2$  effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (terikat) terhadap variabel yang dipengaruhi (bebas). Pengukuran  $f^2$  (f-Square) disebut juga efek perubahan  $R^2$ . Artinya, perubahan nilai  $R^2$  saat variabel terikat tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk variabel bebas (Juliandi, 2018b).

Kriteria F-square menurut (Juliandi, 2018b) :

1. Jika nilai  $F^2 = 0,02$  → efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai  $F^2 = 0,15$  → efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai  $F^2 = 0,35$  → efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endeogen.

**Tabel 4.14***F Square*

	<b>Stress Kerja (X1)</b>	<b>Keterlibatan Pegawai (X2)</b>	<b>Kinerja (Y)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>
Stress Kerja (X1)			0,173	
Keterlibatan Pegawai (X2)	0,045		0,215	
Kinerja (Y)				
Kepuasan Kerja (Z)	0,073		0,131	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel F-Square maka berikut adalah kesimpulan dari nilai tabel F-Square.

1. Variabel X1 yaitu Stress Kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja memperoleh nilai F-Square 0,173, maka menghasilkan pengaruh yang sedang, artinya stress kerja yang ada didalam organisasi tersebut tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.
2. Variabel X2 yaitu Keterlibatan Pegawai terhadap variabel X1 yaitu Stress Kerja memperoleh nilai F-Square 0,045, maka menghasilkan pengaruh yang kecil, keterlibatan pegawai yang ada diorganisasi berpengaruh kecil terhadap stress kerja
3. Variabel X2 yaitu Keterlibatan Pegawai terhadap variabel Y yaitu Kinerja memperoleh nilai F-Square 0,215, maka menghasilkan pengaruh yang sedang, artinya keterlibatan pegawai terhadap kinerja berpengaruh sedang didalam organisasi tersebut.

4. Variabel Z yaitu Kepuasan Kerja terhadap variabel X1 yaitu Stress Kerja memperoleh nilai F- Square 0,073, maka menghasilkan pengaruh yang kecil, artinya kepuasan kerja yang ada diorganisasi berpengaruh kecil terhadap stress kerja
5. Variabel Z yaitu Kepuasan Kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja memperoleh nilai F-Square 0,131, maka menghasilkan pengaruh yang sedang, artinya kepuasan kerja yang ada diorganisasi berpengaruh sedang terhadap kinerja.

#### **4.3.2 Mediation Effect**

Analisis efek mediasi mengandung 3 sub analisis ; *a. Dirrect effect ;b. Indirrect effect ; dan c. Total effect.*

##### **1. Dirrect effect**

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen)(Juliandi, 2018b).

Kriteria pengukuran dirrect effect antara lain (Juliandi, 2018b)

1. Jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan
2. Jika nilai P-Values  $> 0,05$ , maka tidak signifikan

**Tabel 4.15*****Path Coefficients***

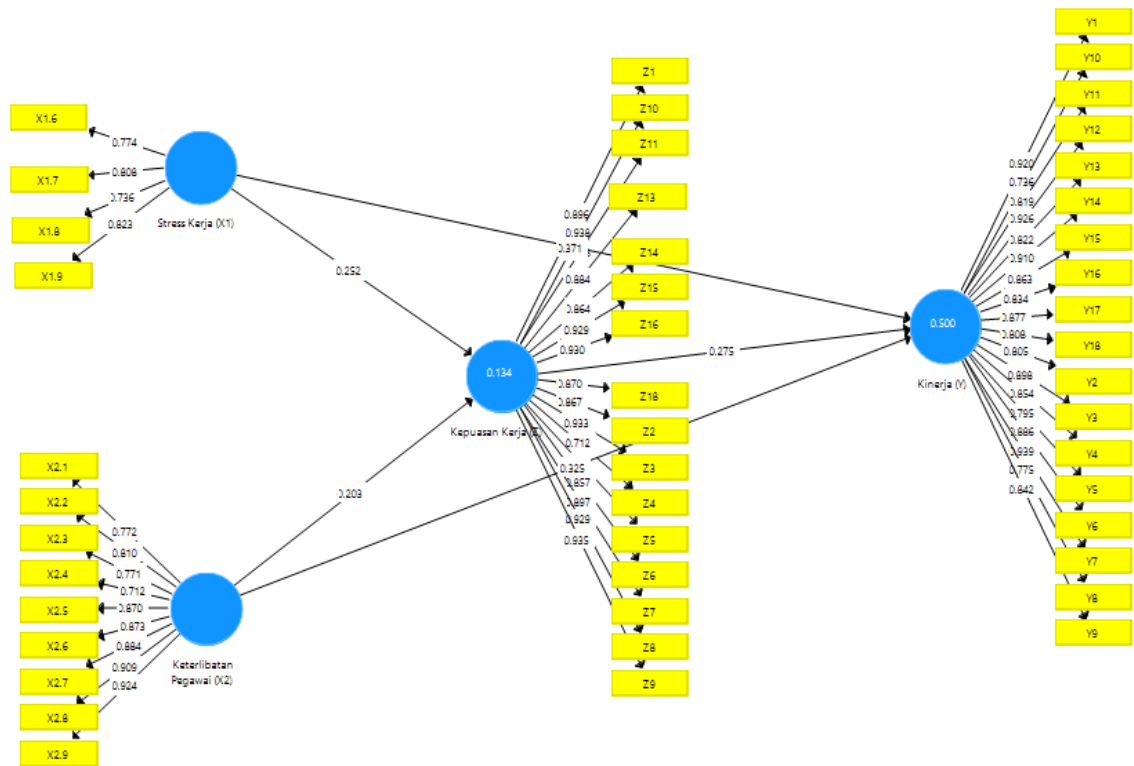
	<b>Original sample</b>	<b>P-value</b>
X1-Y	0,322	0,000
X1-Z	0,259	0,006
X2-Y	0,354	0,000
X2-Z	0,204	0,016
Z-Y	0,282	0,000

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan pada tabel path coefficients maka di dapat kesimpulan sebagai berikut antara lain:

1. Variabel X1 yaitu Stress Kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja memperoleh P-value sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hubungannya signifikan.
2. Variabel X1 yaitu Stress Kerja terhadap variabel Z yaitu Kepuasan Kerja memperoleh P-value sebesar  $0,006 < 0,05$  maka hubungannya signifikan.
3. Variabel X2 yaitu Keterlibatan Pegawai terhadap variabel Y yaitu Kinerja memperoleh P-value sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hubungannya signifikan.
4. Variabel X2 yaitu Keterlibatan Pegawai terhadap variabel Z yaitu Kepuasan Kerja memperoleh P-value sebesar  $0,016 > 0,05$  maka hubungannya signifikan.
5. Variabel Z yaitu Kepuasan Kerja terhadap variabel Y Kinerja memperoleh P-value sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hubungannya signifikan.





**Gambar 4.1**

### Mediasi efek

#### 2. *Indirect Effect*

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018a)

Menurut (Juliandi, 2018b) kriteria penilaian *indirect effect* adalah :

- Jika nilai P-value < 0,05 maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang

mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi.

Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.

- b. Jika nilai P-value  $> 0,005$  maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi.

Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

**Tabel 4.16**

*Indirect Effect*

	<b>Original sampel</b>	<b>P- Value</b>
Stress Kerja (X1) – Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja (Y)	0,069	0,029
Keterlibatan Pegawai (X2) – Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja (Y)	0,056	0,055

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Dari tabel indirect effect diatas maka dapat disampaikan bahwa:

1. Variabel X1 yaitu Stress Kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja melalui variabel Z yaitu Kepuasan Kerja memperoleh P-value sebesar  $0,038 < 0,05$  maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung.

2. Variabel X2 yaitu Keterlibatan Pegawai terhadap variabel Y yaitu Kinerja melalui variabel Z yaitu Kepuasan Kerja memperoleh P-value sebesar  $0,055 > 0,05$  maka hubungannya tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

### 3. *Total Effect*

*Total effect* merupakan penjumlahan antara direct effect dan indirect effect (Juliandi, 2018b)

**Tabel 4. 17**

#### *Total Effect*

	<b>Original sampel</b>	<b>P- Value</b>
Stress Kerja (X1) – Kinerja (Y)	0,395	0,000
Stress Kerja (X1) – Kepuasan Kerja (Z)	0,295	0,007
Keterlibatan Pegawai (X2) – Kinerja (Y)	0,412	0,000
Keterlibatan Pegawai (X2) – Kepuasan Kerja (Z)	0,204	0,009
Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja (Y)	0,282	0,000

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel total effect maka di dapat kesimpulan sebagai berikut antara lain :

1. Total effect variabel X1 yaitu Stress Kerja terhadap Y yaitu Kinerja adalah 0,000
2. Total effect variabel X1 yaitu Stress Kerja terhadap Z yaitu Kepuasan Kerja adalah 0,007.

3. Total effect variabel X2 yaitu Keterlibatan Pegawai terhadap Y yaitu Kinerja adalah 0,000
4. Total effect variabel X2 yaitu Keterlibatan Pegawai terhadap Z yaitu Kepuasan Kerja adalah 0,009
5. Total effect variabel Z yaitu Kepuasan Kerja terhadap Y yaitu Kinerja adalah 0,000

### **4.3.3 Pembahasan**

Dalam penelitian ini akan dihasilkan dari hasil temuan penelitian berdasarkan ketetapan teori, pendapat, maupun hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan penelitian sebelumnya.

#### **4.3.3.1 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hubungan antara variabel stress kerja terhadap Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan, Karena dengan stres seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fardah & Ayuningtias, (2020) stress kerja berpengaruh signifikan pada karyawan CV Fatih Terang Purnama. Hal ini memiliki makna semakin tinggi stress kerja akan semakin menurunkan kepuasan kerja, begitu

juga sebaliknya semakin rendah stres kerja akan semakin meningkatkan kepuasan kerja, kemudian menurut peneliti Gofur (2018) dengan objek penelitian karyawan pada salah satu direktorat di Kementerian Negara bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Semakin rendah tingkat stress kerja maka semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai yang ada di organisasi, apabila stress kerja meningkat maka menurun pula kepuasan kerja para pegawainya, namung semakin rendah tingkat stress kerja semakin meningkat kepuasan kerjanya pula. Apabila stress kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, stress kerja yang ada diorganisasi menurun maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

#### **4.3.3.2 Pengaruh Keterlibatan pegawai terhadap Kepuasan Kerja**

Hubungan antara variabel keterlibatan pegawai terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara langsung atau signifikan. Karena pegawai yang terlibat dengan sepenuh hati dan bekerja keras akan membuat pegawai lebih cerdas dan terampil didalam organisasi. keterlibatan kerja karyawan yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini berlaku juga sebaliknya, jika keterlibatan karyawan rendah, maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Septiadi et al., (2017) penelitian mereka menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kemudian menurut Hasil dari penelitian lain Arianti et al., (2020) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan pegawai.

Semakin sering keterlibatan pegawai didalam organisasi maka kinerja para pegawai juga akan semakin meningkat pula, jika keterlibatannya besar maka kinerja para pegawainya pun ikut meningkat, maka organisasi meningkatkan keterlibatan pegawainya supaya kinerjanya meingkat pula.jika keterlibatan pegawai didalam organisasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat, apabila pegawai dilibatkan dalam organisasi maka para pegawai juga akan semangat kerja dan juga akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### **4.3.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh secara langsung atau signifikan. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tinggi pula. semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Fahrizal et al., (2020) jika kepuasan seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja, kemudian menurut Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hazmanan & Tomi, (2018) menyimpulkan bahwa variabel Z (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Sedangkan menurut penelitian Abd Halim (2020) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin meningkat kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, kepuasan kerja yang ada didalam organisasi meningkat maka kinerja para pegawainya juga akan meningkat. Kebersihan yang ada diruangan kerja juga akan meningkatkan kepuasan kerja jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat, perlengkapan sarana yang ada diruangan perkerjaan akan membantu meningkatkan kinerja pegawai, semakin meningkat kepuasan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawainya.

#### **4.3.3.4 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja**

Hubungan antara variabel stress kerja terhadap kinerja berpengaruh atau signifikan, semakin rendah tingkat stres kerja yang di miliki pegawai dinas pemuda dan olahraga sumatera utara, maka semakin tinggi kinerja pegawai yang akan terbentuk. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja pegawai cenderung meningkat karena stres membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Diputra & Surya, (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian menurut Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, (2021) stres kerja pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Stress kerja yang semakin mnurun akan meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan pegawainya juga akan meningkat, maka semakin rendah tingkat stress kerja maka kinerja juga akan meningkat dan kepuasan kerja juga akan meningkat pula. Semakin tinggi stress kerja yang ada diorganisasi maka semakin menurun tingkat kinerja, namun apabila stress kerja yang menurun maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat. Pegawai yang mengalami selisih faham dengan atasan akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dan akan menimbulkan penurunan kinerja pegawainya serta konsekuensi yang diberikan otrganisasi kepada para pegawai juga akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan akan membuat penurunan kinerja pegawai yang ada diorganisasi. Apabila stress kerja yang menurun maka kinerja juga akan meningkat.

#### **4.3.3.5 Pengaruh Keterlibatan Pegawai terhadap Kinerja**

Hubungan keterlibatan pegawai terhadap kinerja berpengaruh atau signifikan, Hal ini dijelaskan bahwa semakin tinggi pegawai yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat . Artinya semakin tinggi mengutamakan urusan pekerjaan, penting bagi hoga diri, terlibat fisik dalam



pekerjaan, dan pemberian motivasi maka, keterlibatan pegawai di organisasi akan meningkat semakin tinggi juga kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marwan et al., (2020) dalam meningkatkan keterlibatan pegawai di dalam suatu pekerjaan yaitu lebih sering melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan yang pada akhirnya akan mencapai keberhasilan dalam setiap pekerjaan, kemudian menurut Setiawan & Widjaja, (2018) semakin karyawan fokus dalam bekerja dan semakin karyawan terlibat dalam pekerjaannya, maka karyawan akan semakin mencapai kinerja yang lebih baik dari rekan kerja lainnya.

Semakin sering keterlibatan pegawai didalam organisasi maka kinerja para pegawai juga akan semakin meningkat pula, jika keterlibatannya besar maka kinerja para pegawainya pun ikut meningkat, maka organisasi meningkatkan keterlibatan pegawainya supaya kinerjanya meingkat pula.

#### **4.3.3.6 Pengaruh Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Pengaruh peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap stress kerja dan kinerja menghasilkan nilai yang signifikan. Pegawai yang mampu menekan tingkat stres kerjanya akan terdorong untuk membentuk kepuasan kerja pegawai dan dengan memiliki rasa kepuasan kerja tersebut maka akan mampu meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian Diputra & Surya, (2018) menemukan pengaruh yang positif antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja, kemudian menurut Prawira & Suwandana, (2019) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Hubungan keterlibatan pegawai terhadap kinerja berpengaruh atau signifikan, Hal ini dijelaskan bahwa semakin tinggi pegawai yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat . Artinya semakin tinggi mengutamakan urusan pekerjaan, penting bagi harga diri, terlibat fisik dalam pekerjaan, dan pemberian motivasi maka, keterlibatan pegawai di organisasi akan meningkat semakin tinggi juga kinerja pegawai.

Pengaruh peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap stress kerja dan kinerja menghasilkan nilai yang signifikan. Pegawai yang mampu menekan tingkat stres kerjanya akan terdorong untuk membentuk kepuasan kerja pegawai dan dengan memiliki rasa kepuasan kerja tersebut maka akan mampu meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Stress kerja yang semakin mnurun akan meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan pegawainya juga akan meningkat, maka semakin rendah tingjat stress kerja maka kinerja juga akan meningkat dan kepuasan kerja juga akan meningkat pula.

#### **4.3.3.7 Pengaruh keterlibatan pegawai terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja**

Pengaruh peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap keterlibatan pegawai dan kinerja menghasilkan nilai yang signifikan. Keterlibatan pegawai sangat

berperan dalam peningkatan kinerja karena dengan adanya keterlibatan pegawai maka pegawai akan merasa diperhatikan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian Setiawan & Widjaja, (2018) menyimpulkan Kepuasan kerja sendiri dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik juga, kemudian menurut Munparidi & Sayuti, (2020) menyimpulkan bahwa hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan tidak mendapat dukungan yang cukup kuat dalam penelitian ini, ditunjukkan dengan kesesuaian arah hubungan positif akan tetapi pengaruhnya tidak signifikan, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan kinerja kerja karyawan.

Hal ini berarti walaupun keterlibatan kerja karyawan relatif tinggi akan tetapi tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan keterlibatan sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai semakin tinggi keterlibatan maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai dan kepuasan kerja juga akan meningkat, semakin tinggi keterlibatan pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawainya, maka organisasi harus melibatkan pegawai setiap kegiatan yang ada diorganisasi.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh stress kerja dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada ASN Dispora Sumatera Utara dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara
2. Keterlibatan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara
3. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
4. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara
5. Keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
6. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada dinas pemuda dan olahraga sumatera utara.
7. Keterlibatan Pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada dinas pemuda dan olahraga sumatera utara.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dengan diketahuinya stress kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara, maka organisasi meningkatkan stress kerja pegawainya yang ada dalam perusahaan, Karena dengan stress seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja.
2. Dengan keterlibatannya pegawai dalam kepuasan kerja pegawai maka sebaiknya organisasi selalu melibatkan pegawai dalam setiap acara guna mencapai kepuasan kerja yang diinginkan didalam organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.
3. Semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi tingkat kinerja pegawai yang ada diperusahaan, dengan demikian maka organisasi harus mempertahankan tingkat kepuasan kerja nya agar kinerja pegawainya semakin meningkat.
4. Dengan adanya stress kerja maka semakin tinggi kinerja pegawainya maka dapat dijelaskan bahwa stress kerja membantu memicu kinerja pegawai agar bisa mencapai kinerja yang bagus yang diinginkan organuisasi.

5. Dengan terlibatnya pegawai didalam organisasi membuat kinerja didalam organisasi meningkat maka setiap pegawai dilibatkan didalam kegiatan yang ada diorganisasi.
6. Dengan diketahuinya Pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja maka untuk mencapai kinerja yang bagus harus meningkatkan kepuasan kerja yang bagus pula agar tercapai tujuan yang ingin dicapai organisasi.
7. Dengan diketahuinya pengaruh keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja maka perusahaan harus melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan yang ada diorganisasi guna mencapai kinerja yang tinggi dan agar membuat pegawai semangat dalam melakukan pekerjaannya.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam melakukan penelitian ini penulis masih menemukan beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian salah satunya adalah kesulitan dalam mengolah data yang masih belum baik dan sempurna. Penulis merekomendasikan agar penulis selanjutnya dapat lebih baik lagi dalam mengolah data sehingga akan memperoleh hasil yang sempurna.
2. Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan variabel stress kerja, hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.
3. Jumlah responden yang ada didalam penelitian ini masih terbatas hanya 100 orang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Afrizal, P. R., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2014). Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi pada Karyawan PT . TASPEN ( PERSERO ). *Academia*, 8(1), 1–10.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak pengawasan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan pt. perkebunan nusantara iv (persero) medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 125–136.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amalia, W. (2021). Karakteristik pekerjaan, kedisiplinan kerja, kinerja pegawai. *Ekonomi*, 7, 63–78.
- Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi. *Program Pascasarjana Magister Sains Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana*, 05(02), 125–142.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan / Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zagolo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Chandra, C., & Remiasa, M. (2018). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pt intiland grande. *Agrora*, 6(1), 1–8.



- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.  
<https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70.  
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1026.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p16>
- Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(1), 121–127. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai : Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Sintesa*, 226–245.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Matra Aek Nabara Kabupaten Labuhan Batu. *Ecobisma*, 7(1), 76–88.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sintesa*, 1(1), 16–29.  
<https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hardianto, T., Suci, R. P., & Hermawati, A. (2021). Mediasi kepuasan kerja: motivasi dan employee engagement terhadap kinerja perawat. *Ilmu Manajemen*, 7(3), 63–79.

- Herlina, L. (2019). Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT “SGS.” *Jurnal Psiko-Edukasi*, 17(2), 118–132.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Jufrizen, J., Tupti, Z., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Lianasari, L., Wardoyo, P., & Santoso, D. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagement, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv. Karya Manunggal Semarang. *Neo-Bis*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.21107/nbs.v11i2.3452>
- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Marwan, M., Saroh, I., Alhadar, F. M., & T, J. (2020). Peran Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/10.24123/jbt.v4i2.2809>
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ( Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi ” YAYASAN PHARMASI ” Semarang ) The Factors that Influence Job Satisfaction ( Study On Employee of Pharmacy School " pharmaceutical FOUNDATION " Semarang). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(5), 1–22.
- Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 2020. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2031>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kontrak Proyek. *Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341–354.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 1–13.
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5060. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p13>
- Pusriadi, T., & Darma, D. C. (2020). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities: Studi Pada Karyawan Pt. Bintang Wahana Tata. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 54. <https://doi.org/10.30587/jre.v3i1.1317>
- Putri, M. D., & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *E-Proceeding of Management* :, 4(3), 2541–2546. <https://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id>
- Raihan, M. H., & Sagala, E. J. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *Manajemen*, 5(2), 1854–1859.
- Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.654>
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(6), 3103. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07>
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120–134.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627>
- Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. (2020). Analisis Dukungan Organisasional Persepsian Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(3), 286–304. <https://doi.org/10.33059/jmk.v9i3.2731>
- Suryaningrum, A. G., & Silvianita, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas*, 20(1), 124–137. <https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v20i1.53>
- Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004>
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i2.33186>
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 888–898. <https://ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/download/422/439>
- Tirtayasa, S., & sandhi fialy, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Tunjungan, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Ekonomi*, 1(1), 1–14.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Anggota Yayampek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503.

Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>

Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1151–1165.

Zulaspan Tupti, M. P. S. E. P. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 4(2), 77–92.  
<https://doi.org/10.51178/jecs.v4i2.724>

L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N

**Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian****KUISISIONER PENELITIAN****Pengaruh Stress Kerja dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Dispora Sumatera Utara****(Studi pada Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara)**

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat

Saya Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh stress kerja dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara. Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/ Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Medan, 15 Juni 2022

Hormat Saya

Rismawati Khairunnisa  
1805160385

## DATA RESPONDEN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

### A. Identitas Responden

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki       Perempuan
3. Usia :  < 30 Tahun       40 – 50 Tahun  
 30 – 40 Tahun       > 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : .....
5. Lama Bekerja :  < 3 Tahun       5 – 8 Tahun  
 3 – 5 Tahun       > 8 Tahun

### B. Petunjuk pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist (  $\surd$  ) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
  - Sangat Setuju ( SS ) : 5
  - Setuju ( S ) : 4
  - Netral ( N ) : 3
  - Tidak Setuju : 2
  - Sangat Tidak Setuju : 1



## DAFTAR PERNYATAAN

### A. STRESS KERJA

NO	PERYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Indikator terhadap fisik</b>						
1	Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani saya					
2	Saya sulit mengendalikan diri ketika ketika terjadi selisih selisih paham dengan atasan					
3	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan atasan, membuat saya merasa kurang nyaman.					
<b>Indikator pada psikologis</b>						
1	Saya diberikan target yang cukup tinggi					
2	Ketika saya melakukan kesalahan kerja, investigasi yang dilakukan organisasi membuat saya tidak nyaman					
3	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat					
<b>Indikator pada perilaku</b>						
1	Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja					
2	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan organisasi terbatas					
3	Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika pegawai melakukan kesalahan kerja					

### B. KETERLIBATAN PEGAWAI

NO	PERYATAAN	SS	S	N	T S	STS
<b>Vigor/Semangat</b>						
1	Memiliki energi yang tinggi ketika bekerja					
2	Bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Tidak mudah menyerah ketika bekerja					
<b>Dedication / Dedikasi</b>						
1	Merasa antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan					
2	Merasa pekerjaan yang dikerjakan menantang					

3	Merasa bangga terhadap pekerjaan					
<b>Absorption / Perhatian Penuh</b>						
1	Mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja					
3	Merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan					

#### A. KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan					
2	Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja					
3	Kemampuan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
<b>Kuantitas</b>						
1	Kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah					
2	Kemampuan bekerja memenuhi harapan organisasi					
3	Kemampuan bekerja memenuhi prosedur kerja					
<b>Waktu</b>						
1	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan.					
<b>Penekanan Biaya</b>						
1	Atasan saya lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya.					
2	Penekanan biaya digunakan dengan lebih fleksibel dalam menilai kinerja saya					
3	Atasan saya percaya bahwa informasi yang terkait dengan penekanan biaya harus dilengkapi dengan jenis informasi lainnya untuk menilai kinerja saya					

<b>Pengawasan</b>					
1	Pegawai mendapat dukungan penuh dari atasan .				
2	Atasan membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya .				
3	Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja pegawai.				
<b>Hubungan Antar Karyawan</b>					
1	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja dikantor				
2	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya				
3	Saya tidak saling menyapa dengan rekan kerja yang ada dikantor				

#### A. KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Gaji</b>						
1	Organisasi memberikan gaji kepada pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai .					
2	Saya menerima gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan.					
3	Pegawai mendapat gaji yang tidak adil					
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
1	Pegawai memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar .					
2	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan					
3	Organisasi memeberikan pekerjaan diluar kemampuan pegawai.					
<b>Promosi</b>						
1	Tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.					
2	Kemampuan bergaul dengan orang lain dalam bekerja dapat menjadi pertimbangan promosi jabatan					
3	Senioritas menjadi pertimbangan dalam promosi.					

<b>Lingkungan Kerja</b>					
1	Kebersihan diruang kerja saya sudah tidak baik				
2	Kondisi penerangan diruangan tempat kerja saya kurang baik				
3	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai.				
<b>Rekan Kerja</b>					
1	Saya memiliki rekan kerja yang tidak saling mendukung.				
2	Rekan kerja yang tidak ramah dalam melakukan pekerjaan.				
3	Tidak saling membantu ketika rekan kerja mrngalami kesulitan.				
<b>Atasan</b>					
1	Atasan saya tidak kompeten dalam melakukan pekerjaannya				
2	Atasan saya kurang memperhatikan bawahannya				
3	Atasan saya memperlakukan bawahannya secara tidak adil				

Responden	Stress Kerja X1									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
2	5	5	5	5	2	2	2	2	2	30
3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	39
4	4	3	4	3	4	5	5	2	2	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	3	3	4	5	4	5	5	4	37
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	4	3	5	4	5	3	5	5	4	38
9	4	2	5	4	3	3	5	5	4	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	2	5	4	3	3	4	3	3	31
12	5	5	5	5	5	2	2	2	2	33
13	4	3	4	3	2	4	5	2	3	30
14	4	2	4	3	2	5	5	2	3	30
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	4	3	5	3	4	5	4	3	3	34
17	4	3	5	3	3	5	4	3	2	32
18	4	3	5	2	4	5	5	2	2	32
19	4	3	5	2	4	5	5	2	3	33
20	4	2	4	2	2	5	5	2	2	28
21	4	2	4	3	2	5	4	2	3	29
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	4	3	5	2	2	4	4	2	3	29
24	4	3	5	2	2	5	5	3	3	32
25	4	3	4	3	2	5	5	2	3	31
26	4	3	4	3	3	5	5	3	3	33
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	3	2	33
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	3	2	5	5	5	4	4	4	4	36

36	3	2	4	4	3	4	5	2	3	30
37	3	2	5	4	3	4	5	2	3	31
38	3	2	5	4	4	4	5	2	3	32
39	3	2	5	2	4	5	4	3	2	30
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
41	3	3	4	2	4	5	4	3	2	30
42	3	3	5	2	4	5	4	2	2	30
43	3	3	5	3	4	5	4	3	2	32
44	3	2	4	3	4	5	4	2	3	30
45	2	2	4	2	3	4	4	3	3	27
46	2	2	4	4	4	4	4	4	5	33
47	4	3	5	2	3	4	5	3	3	32
48	4	3	5	2	3	4	5	2	3	31
49	3	3	5	2	3	5	5	3	3	32
50	3	3	5	3	4	5	5	2	3	33
51	2	4	4	4	4	3	3	3	3	30
52	4	2	5	3	4	4	5	2	3	32
53	4	2	5	3	4	4	5	3	2	32
54	5	3	5	4	3	5	3	2	3	33
55	3	3	4	4	5	5	2	3	2	31
56	4	3	4	2	5	5	4	3	3	33
57	4	2	4	2	4	4	4	3	3	30
58	4	3	4	3	4	4	4	2	3	31
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
63	5	3	5	4	4	4	5	5	5	40
64	5	4	5	5	4	3	5	4	5	40
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
66	4	4	4	4	3	2	5	5	3	34
67	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
69	2	5	5	5	5	5	5	5	5	42
70	5	5	5	5	5	5	4	2	2	38
71	5	2	3	5	5	4	4	5	5	38
72	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43

73	2	2	2	2	3	4	3	3	2	23
74	2	2	3	3	3	3	3	3	2	24
75	2	2	5	4	4	4	3	3	2	29
76	5	5	5	5	2	2	2	2	2	30
77	4	4	5	3	4	5	5	3	4	37
78	5	5	5	5	2	2	2	3	3	32
79	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
80	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
81	2	2	2	3	3	4	5	2	3	26
82	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
83	3	3	5	5	5	5	2	2	2	32
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
85	5	5	3	5	4	2	2	2	2	30
86	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
87	3	3	5	2	2	3	4	2	2	26
88	2	2	5	2	3	3	3	2	2	24
89	5	5	5	5	5	2	2	2	2	33
90	2	2	4	3	4	3	5	2	4	29
91	2	2	2	3	5	2	5	2	2	25
92	4	2	2	3	4	3	4	2	2	26
93	2	2	2	2	2	2	2	3	3	20
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
95	2	2	2	4	4	4	4	4	4	30
96	2	2	4	3	4	3	3	2	2	25
97	2	2	3	3	5	3	3	2	2	25
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
100	3	3	4	5	4	3	3	3	2	30





36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
52	5	5	5	5	5	2	2	2	2	33
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
54	5	5	3	4	4	4	5	4	5	39
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
57	4	5	3	4	5	3	4	5	4	37
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
64	5	5	5	3	3	3	3	3	3	33
65	5	5	5	3	5	5	4	5	5	42
66	5	5	5	3	5	5	4	5	5	42
67	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
68	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
70	5	4	4	4	5	2	5	5	5	39
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
72	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43

73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
74	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
76	5	5	5	5	5	2	2	2	2	33
77	5	3	3	3	3	3	3	3	5	31
78	5	5	5	3	3	3	3	3	3	33
79	5	5	5	5	5	2	2	2	2	33
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
81	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
82	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
84	5	5	5	3	4	4	5	5	5	41
85	3	2	4	5	3	4	3	4	2	30
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
87	3	2	5	5	3	3	4	4	3	32
88	3	2	3	3	4	4	4	4	3	30
89	4	3	2	4	2	2	2	2	2	23
90	2	2	2	5	4	2	3	3	2	25
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
92	4	2	2	2	4	5	5	3	2	29
93	5	5	5	3	3	3	3	3	3	33
94	4	2	2	4	3	5	2	5	3	30
95	4	5	5	5	4	5	3	5	5	41
96	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
97	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
100	5	2	2	3	3	2	2	2	2	23

Responden	Kinerja Y																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	73
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	78
6	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	79
7	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	80
8	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	78
9	5	5	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	77
10	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
11	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	77
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
13	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	78
14	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	79
15	5	3	4	5	5	4	5	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	76
16	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	76
17	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	5	3	4	5	5	4	4	74
18	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4	5	4	77
19	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	79
20	5	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	80
21	5	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	79
22	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	78

23	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	77
24	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	79
25	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	79
26	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	79
27	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	77
28	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	79
29	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	79
30	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	78
31	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	81
32	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	79
33	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	77
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	72
35	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	76
36	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	75
37	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	76
38	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	76
39	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	77
40	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	77
41	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	81
42	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	81
43	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	80
44	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	80
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
46	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	78

47	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	78
48	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	78
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
50	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	77
51	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	78
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
53	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	77
54	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	78
55	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	78
56	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	5	3	4	5	4	5	5	74
57	5	5	4	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	75
58	5	4	4	5	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	74
59	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	79
60	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	80
61	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	83
62	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	76
63	5	4	5	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	77
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
65	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	74
66	5	5	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	2	77
67	5	5	5	4	3	5	5	2	5	3	5	5	4	5	4	5	4	2	76
68	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	82
69	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	82
70	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	80

71	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	78
72	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2	5	2	3	3	67
73	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	2	3	3	67
74	3	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	73
75	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	70
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
77	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	3	5	3	78
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
81	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	79
82	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	80
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
84	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	81
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
86	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	82
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
88	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	2	5	3	2	3	64
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
92	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	81
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
94	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	81

95	5	4	5	2	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3	5	5	3	76
96	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	2	3	5	5	79
97	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	80
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
99	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	82
100	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	4	4	4	5	2	5	78







47	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	77
48	5	5	4	3	5	3	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	73
49	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50
50	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	2	3	4	5	4	3	4	71
51	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	3	4	74
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
53	5	4	4	2	4	3	5	4	5	4	5	2	4	3	4	5	3	5	71
54	2	4	4	2	5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	3	5	71
55	2	4	5	2	5	3	5	5	5	4	5	3	4	3	4	5	2	5	71
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
57	4	2	5	3	5	4	3	4	4	5	4	3	5	3	5	4	2	5	70
58	5	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	2	5	70
59	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	2	4	5	4	4	2	5	71
60	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	73
61	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	72
62	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	72
63	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	76
64	3	5	2	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	71
65	5	5	4	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	71
66	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	77
67	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	75
68	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	75
69	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	75
70	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	74

71	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	77
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
76	5	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	77
77	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	39
82	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
92	5	2	3	3	4	3	2	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	70
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
94	5	2	4	3	5	3	5	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	76



## DATA BOOSTROPING

SmartPLS (C:\Users\ACER\workspace)

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- DATA
- Data nama terbaru
- ISMAWATI
- ISMAWATI KHARUMISA NORAD (100 records)
- Data SEM PLS Fresh
- EC3
- Mahasiswa
- nam
- PLS-SEM BODE - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indicators

No.	Indicator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Path Coefficients

	Original Sample	Sample Mean	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0.275	0.294	0.068	4.014	0.000
Efektifitas Pegawai (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.209	0.214	0.088	2.296	0.027
Efektifitas Pegawai (X2) → Kinerja (Y)	0.323	0.341	0.084	3.855	0.000
Stress Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.252	0.255	0.087	2.983	0.010
Stress Kerja (X1) → Kinerja (Y)	0.371	0.371	0.077	4.794	0.000

Final Results

Histograms

Base Data

243 AM 8/10/2022

SmartPLS (C:\Users\ACER\workspace)

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- DATA
- Data nama terbaru
- ISMAWATI
- ISMAWATI KHARUMISA NORAD (100 records)
- Data SEM PLS Fresh
- EC3
- Mahasiswa
- nam
- PLS-SEM BODE - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indicators

No.	Indicator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

Specific Indirect Effects

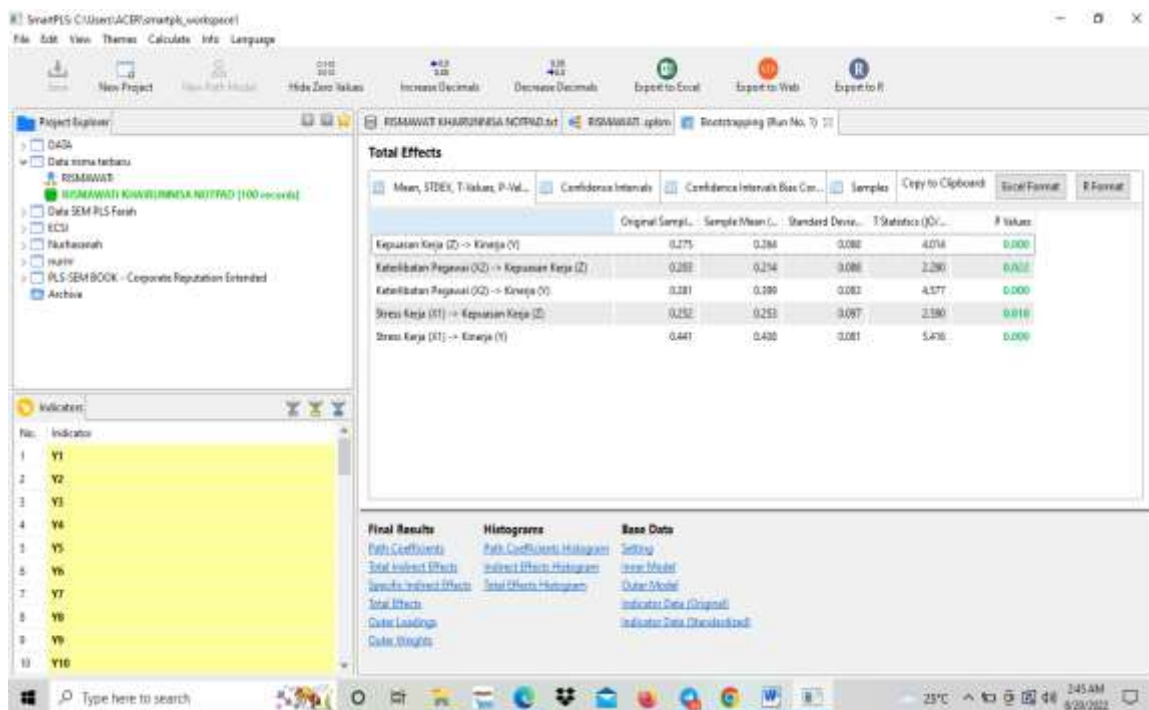
	Original Sample	Sample Mean	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Efektifitas Pegawai (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0.026	0.027	0.033	1.820	0.069
Stress Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0.085	0.087	0.032	2.148	0.032

Final Results

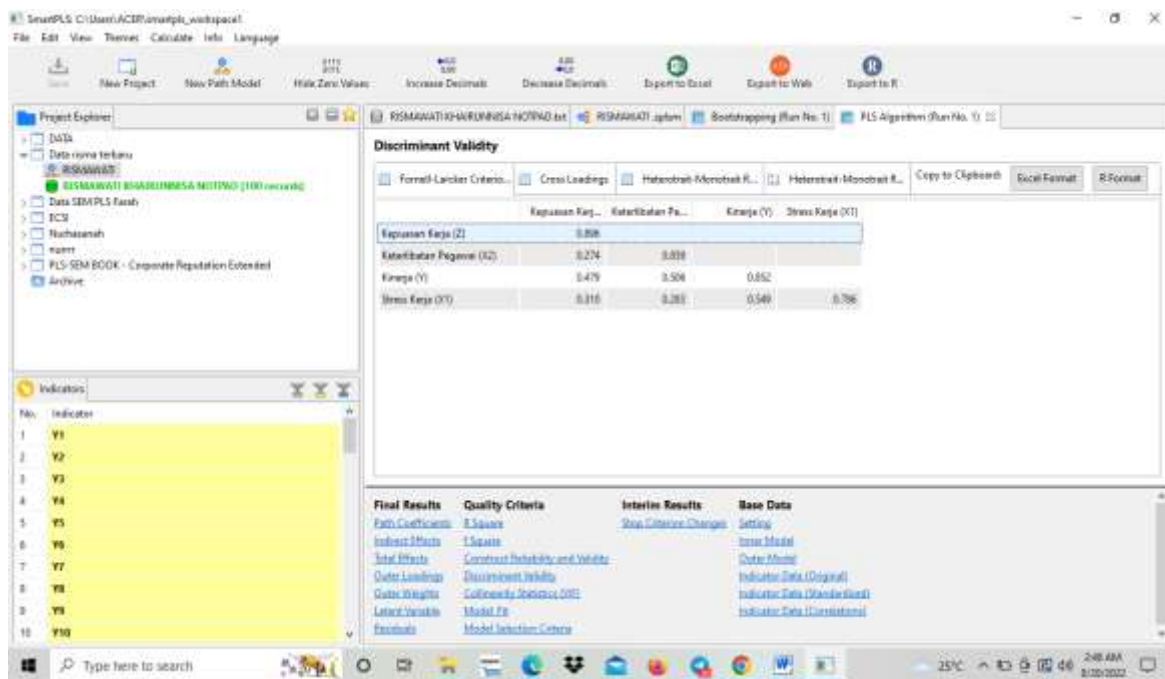
Histograms

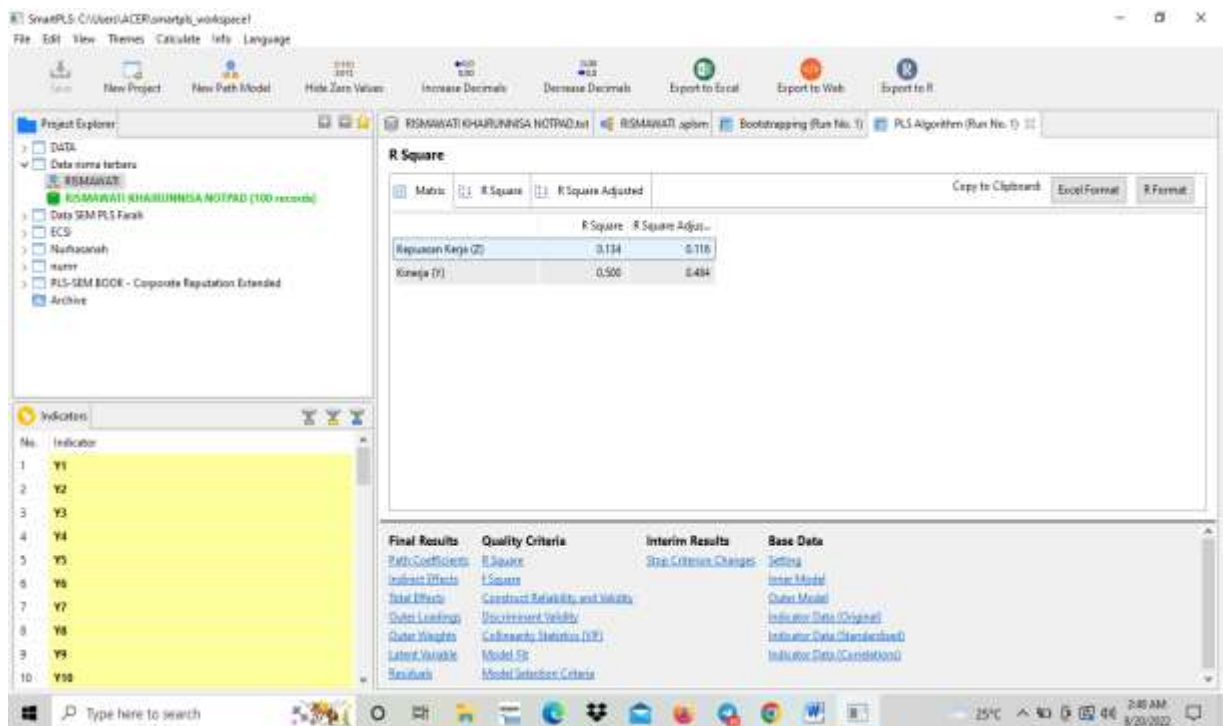
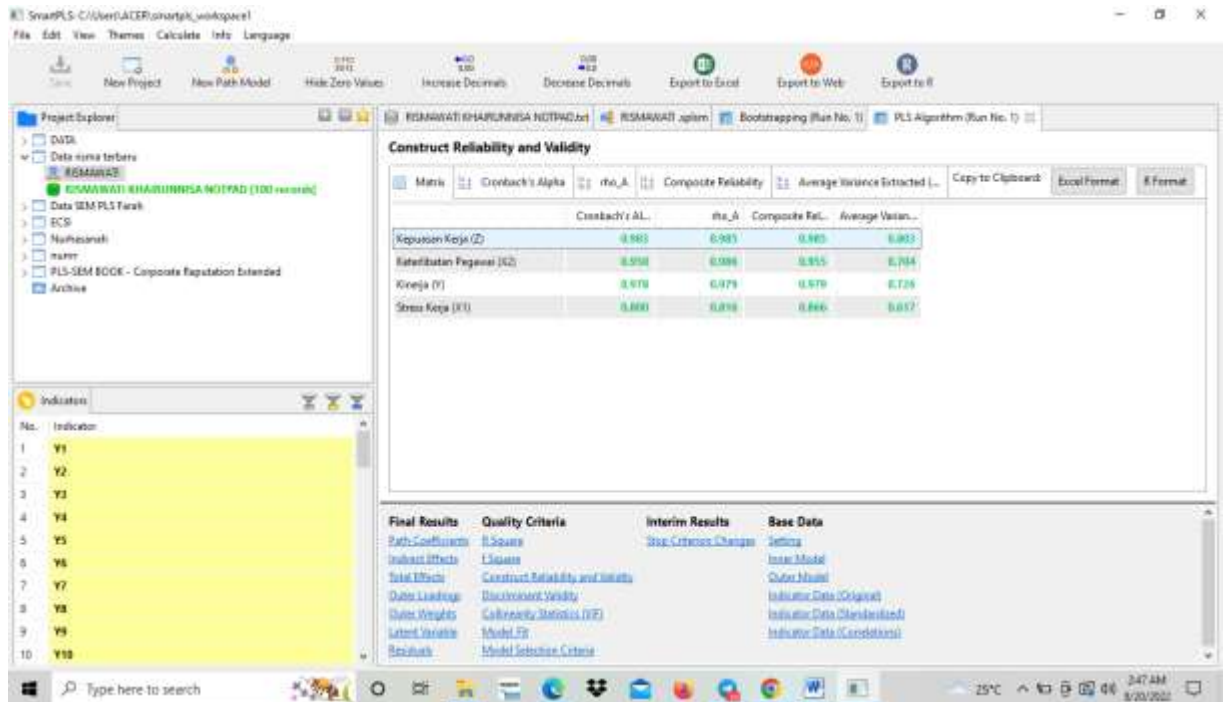
Base Data

244 AM 8/10/2022



## DATA ALGORITM





SmartPLS (C:\Users\ACER\workspace)

File Edit View Themes Calculate Info Language

New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- DATA
- Data rima terkans
- RISMAWATI
- RISMAWATI KHARLINHSA NOTRAD (180 records)
- Data SEM PLS Fasih
- ECI
- Nihsasari
- ruam
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indicators

No.	Indicator
1	Y1
2	Y2
3	Y3
4	Y4
5	Y5
6	Y6
7	Y7
8	Y8
9	Y9
10	Y10

RISMAWATI KHARLINHSA NOTRAD.scx RISMAWATI.apton Bootstrapping (Run No. 1) PLS Algorithm (Run No. 1)

### f Square

Matrix f Square Copy to Clipboard Excel Format R Format

	Kepuasan Kerj...	Keterlibatan Pe...	Energi (Y)	Stress Kerja (K)
Kepuasan Kerja (Z)			0,131	
Keterlibatan Pegawai (X2)	0,044		0,187	
Energi (Y)				
Stress Kerja (X1)	0,068		0,238	

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Squares Stop Coefficient Changes Setting

Indirect Effects f Squares Inner Model

Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model

Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)

Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)

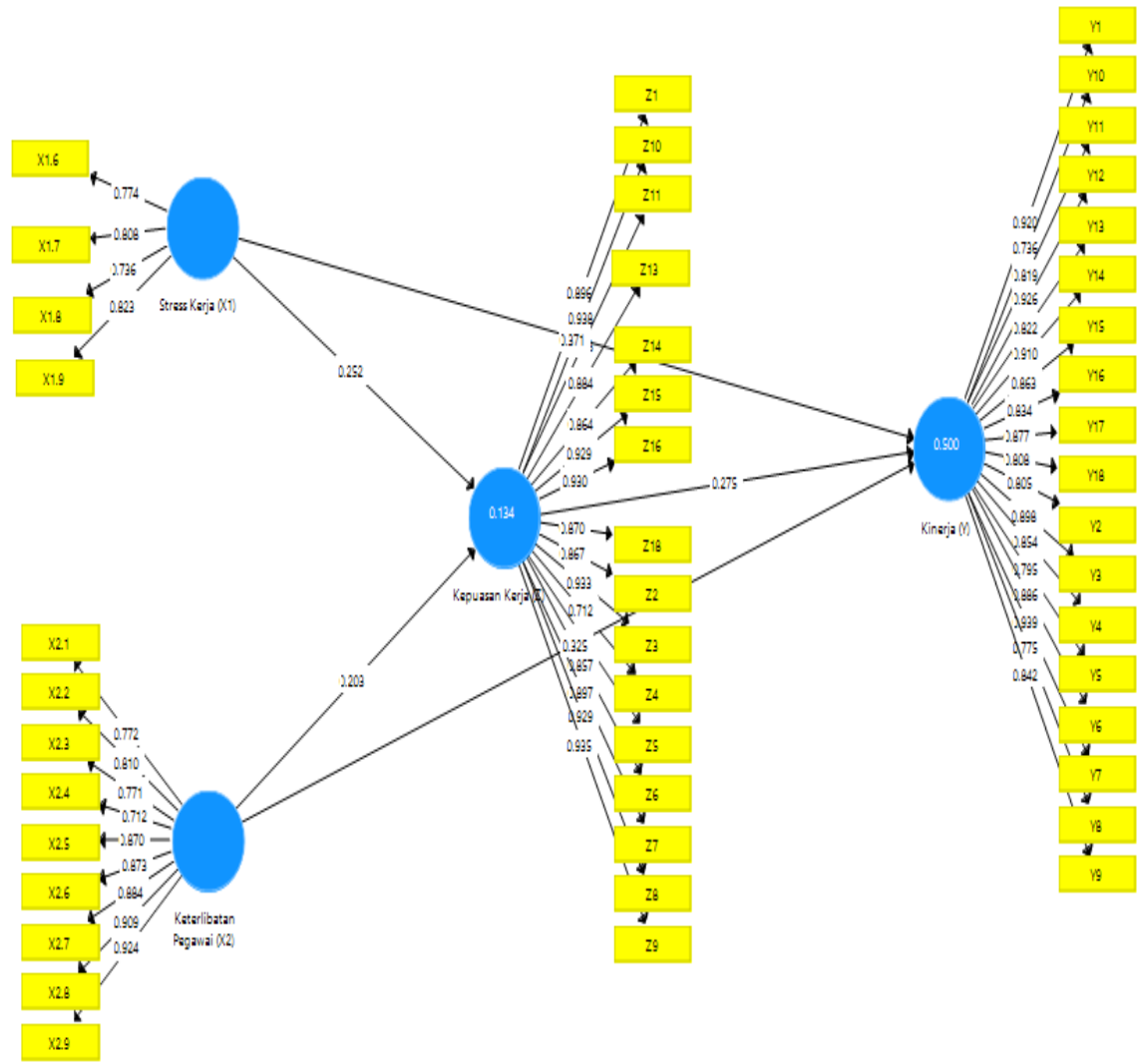
Latent Variables Model Fit Indicator Data (Correlations)

Residuals Model Selection Criteria

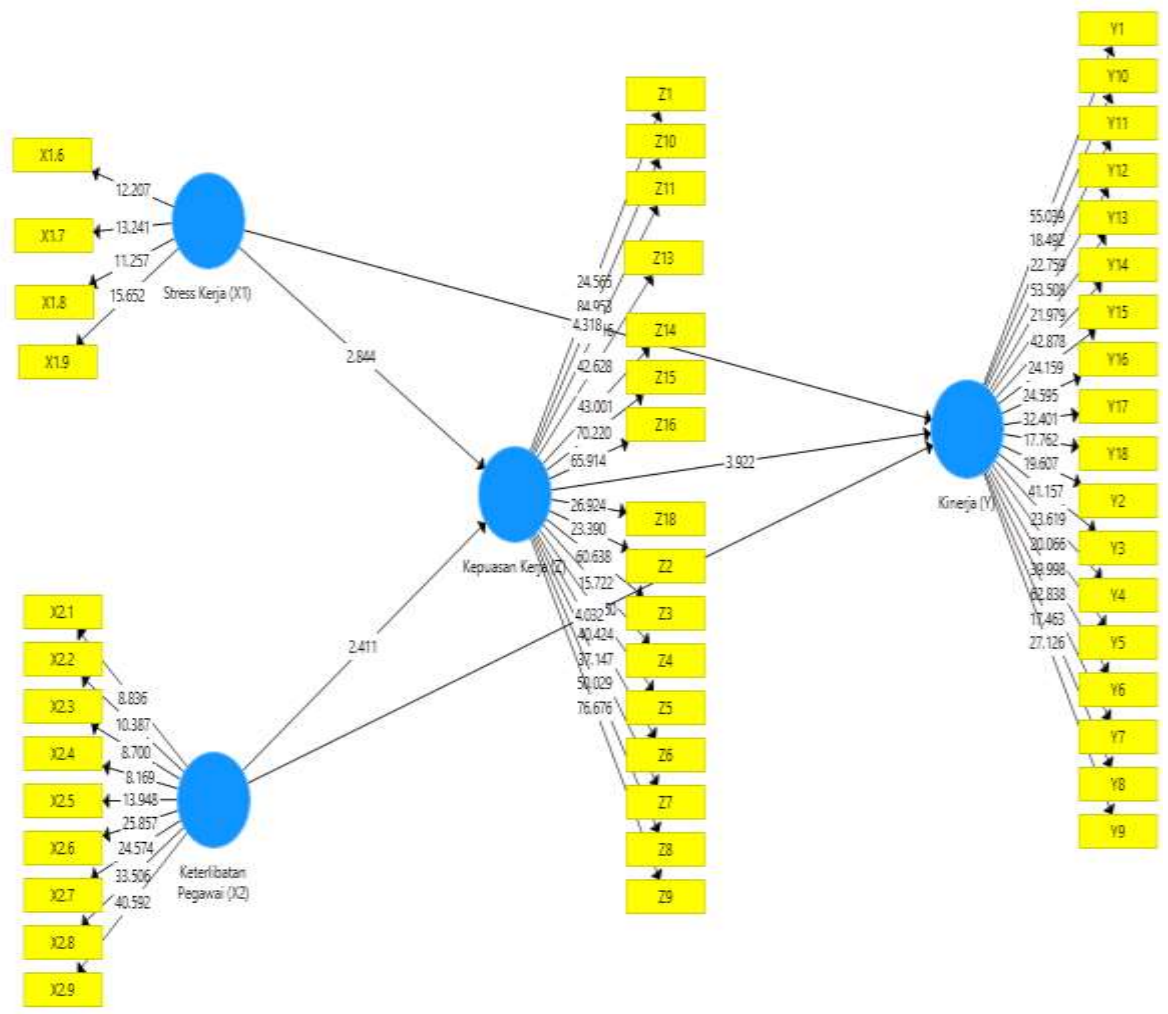
Type here to search 25°C 10 10 2:48 AM 8/25/2022



# DESAIN ALGORITHM



# DESAIN BOOSTROPING





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623303, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 783 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
 Lampiran :  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 27 Sya'ban 1443 H  
 30 Maret 2022 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 Dispora Provsu  
 Jln. William Iskandar No.9 Medan  
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Rismawati Khalrunnisa  
 Npm : 1805160385  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Judul : Pengaruh Stress Kerja dan Employee terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



  
 Dekan  
 H. JANURI, SE., MM., M.SI

**Tembusan :**  
 1. Pertiinggal





**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mendapat surat ini agar diutamakan  
perlu dan segera.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi 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://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 2344/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 11 Muharram 1444 H  
09 Agustus 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Dispora Provsu**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Rismawati Khairunnisa**  
N P M : **1805160385**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Stress Kerja dan Keterlibatan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Dispora Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
**NIDN: 0109086502**

Tembusan :  
1. Pertinggal



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA**

Jalan Williem Iskandar No. 9 Medan - 20222  
Telp. : (061) 6645502 Fax. : (061) 6645501  
website : <http://dispورا.sumutprov.go.id>, email : [dispورا@sumutprov.go.id](mailto:dispورا@sumutprov.go.id)

Nomor : 071 / 1279.2 / Disporasu/IV/2022  
Sifat : --  
Lamp : --  
Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 11 April 2022

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara  
di -  
Medan

Menindaklanjuti surat Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 783/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 30 Maret 2022 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan hal di atas, pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswi Saudara untuk melakukan Penelitian Riset pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Adapun nama yang Saudara usulkan adalah sebagai berikut :

Nama : **Rismawati Khairunnisa**  
NPM : 1805160385  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : *"Pengaruh Stress Kerja dan Employee terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada ASN Dispورا Sumatera Utara"*

Bagi mahasiswi yang melaksanakan Penelitian di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara diwajibkan untuk mematuhi segala ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA



**SAHLIANA PERAH, M.Si**  
PENYUSUN PANGKAT I

NIP. 19661012 199103 2 010





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PEMUDA DAN OLARAGA**

Jalan Willem Iskandar No. 9 Medan - 20222

Telp. /Fax. : (061) 6645501

website : <http://dispورا.sumutprov.go.id>, email : [dispورا@sumutprov.go.id](mailto:dispورا@sumutprov.go.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 071 / 5045.3/Dis Pora/VII/2022

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : DAHLIANA, SH, M.Si  
NIP : 19661012 199103 2 010  
Pangkat/Gol. : Pembina Tingkat I/IV.b  
Jabatan : Sekretaris Dinas Pemuda dan Olahraga Provsu

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Rismawati Khairunnisa  
NPM : 1805160385  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Benar telah melaksanakan Penelitian Riset pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Medan  
Pada tanggal : 22 Agustus 2022

a.n. KEPALA DINAS PEMUDA DAN OLARAGA  
SEKRETARIS



*DAHLIANA*  
DAHLIANA, SH, M.Si  
PEMBINA TINGKAT I  
NIP. 19661012 199103 2 010



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Rismawati Khairunnisa  
 NPM : 1805160385  
 Dosen Pembimbing : Lila Bismala, ST, M.Si  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan employee engagement terhadap Kinerja dengan Kepuasan Sebagai variabel Intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki Rumusan Masalah - Perbaiki Tujuan Penelitian	10-03-22	
Bab 2	- Perbaiki Margin - Ubah gambar pada kerangka konseptual	10-03-22	
Bab 3	- Perbaiki populasi & Sampel - Perbaiki Analisis Data	24-03-22	
Daftar Pustaka	Rapikan Daftar Pustaka	24-03-22	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	ACC seminar	28-3-22	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, Maret 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Lila Bismala, ST, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 20 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen merangkan bahwa :

Nama : Rismawati Khairunnisa  
N.P.M. : 1805160385  
Tempat / Tgl.Lahir : Pematang Tebih, 16 Mei 20004  
Alamat Rumah : JL. Ampera VIII No. 27 Medan  
Judul Proposal : Pengaruh Stress Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Judul direvisikan
Bab I	Latar belakang Ceritakan fenomena.
Bab II	masukkan dulu kata pengantar, baru menurut peneliti lain
Bab III	waktu dan jadwal penelitian
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus


Medan, Rabu, 20 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

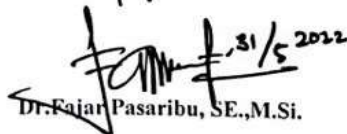
Pembimbing I

  
Lila Bismala, ST, M.Si

Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Safrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

  
Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 20 April 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Rismawati Khairunnisa  
N .P.M. : 1805160385  
Tempat / Tgl.Lahir : Pematang Tebih, 16 Mei 2000  
Alamat Rumah : JL. Ampera VIII No. 27 Medan  
JudulProposal : Pengaruh Stress Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Lila Bismala, ST, M.Si*


Medan, Rabu, 20 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

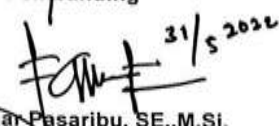
Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.


Pembimbing

  
Lila Bismala, ST, M.Si

Pembanding

  
Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan

  
Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN : 0105087601



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 783 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
 Lampiran :  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**  
 Medan, 27 Sya'ban 1443 H  
 30 Maret 2022 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 Dispora Provsu  
 Jln. William Iskandar No.9 Medan  
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Rismawati Khalrunnisa  
 Npm : 1805160385  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Judul : Pengaruh Stress Kerja dan Employee terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada ASN Dispora Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

**Tembusan :**  
 1. Peringgal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2065/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/1/2022

Nama Mahasiswa : Rismawati Khairunnisa  
NPM : 1805160385  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 20/1/2022  
Nama Dosen Pembimbing : Lila Bismala, ST., M.Si *30/1/2022*

Judul Disetujui<sup>\*)</sup>

*Pengaruh stres kerja dan Employee Engagement  
Terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai  
variabel Intervening pada ASN Dipora  
Sumatera Utara.*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)*

Medan, .....

Dosen Pembimbing

*(Lila Bismala)*  
(.....)

\*) Disetujui oleh Ketua Program Studi  
) Disetujui oleh Dosen Pembimbing  
Semua disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

**DATA RIWAYAT HIDUP**

## Data Pribadi

Nama : Rismawati Khairunnisa  
NPM : 1805160385  
Tempat dan tanggal lahir : Pematang Tebih, 16 Mei 2000  
Jenis kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Suka Karya, Rt 002/Rw 010  
No. Hp : 082276918672  
Email : [Rismawatikhairunnisa05@gmail.com](mailto:Rismawatikhairunnisa05@gmail.com)

## Nama Orang Tua

Nama Ayah : Mustopa  
Nama Ibu : Wartini  
Alamat : Suka Karya, Rt 002/Rw 010

## Pendidikan Formal

1. SD Negeri 015 Ujung Batu Tamat Tahun 2012
2. SMP Negeri 1 Ujung Batu Tamat Tahun 2015
3. SMA Negeri 1 Ujung Batu Tamat Tahun 2018
4. Tahun 2018-2022 tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Agustus 2022

Hormat Saya,

RISMAWATI KHAIRUNNISA