

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK, JEJARING SOSIAL, INSENTIF,
STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK SYARIAH MANDIRI KCP KALIURANG**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

DANI FUAD NOVIAN SECIO

13820181

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. MISNEN ARDIANSYAH, S.E., M.SI., AK., CA

NIP. 19710929 200003 1 001

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik, jejaring sosial, insentif, stres kerja, budaya organisasi, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang. Penelitian ini dilakukan menggunakan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang sebagai populasi. Metode pemilihan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang yaitu 32 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari survei dengan media kuesioner dan wawancara. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan SPSS 19.0.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Jejaring Sosial, Insentif, Stres Kerja, Budaya Organisasi, Religiusitas, dan Kinerja Karyawan.

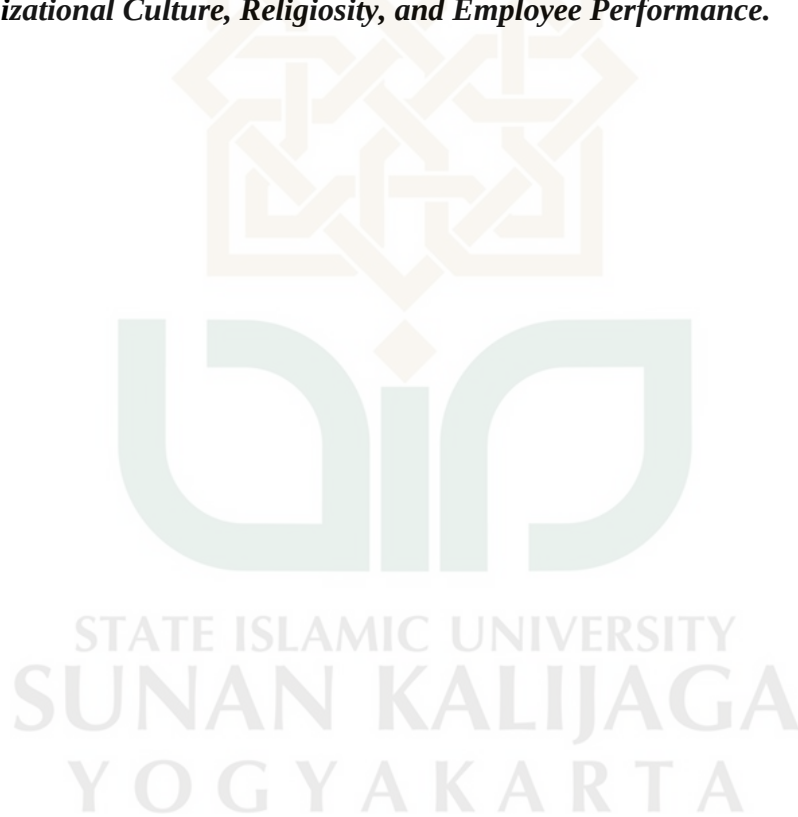


STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

The research was aimed to determine the effect of conflict management, social networking, incentives, job stress, organizational culture, and religiosity to employee performance of Bank Syariah Mandiri Branch Kaliurang. The research was conducted by employee of Bank Syariah Mandiri Branch Kaliurang as population. Selecting sample using nonprobability sampling with saturation sampling method. Therefore, the sample of this research is all of employee Bank Syariah Mandiri Branch Kaliurang that is 32 employees. A data which is used in this research is primary data that takes from survey using questionnaire and interview media. The data analysis method is validity test, reliability test, classical assumptions, and multiple regression analysis with SPSS 19.0.

Keywords: *Conflict Management, Social Networking, Incentives, Job Stress, Organizational Culture, Religiosity, and Employee Performance.*





Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdr. Dani Fuad Novian Secio

Kepada.

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Dani Fuad Novian Secio

NIM : 13820181

Judul Skripsi : **“PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK, JEJARING SOSIAL, INSENTIF, STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KCP KALIURANG”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 27 Sya'ban 1438 H

24 Mei 2017 M

Pembimbing

Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.SI., AK., CA
NIP. 19710929 200003 1 001



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta FM-UINSK-BM-05-03/RO

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-2442/Un.02/DEB/PP.05.03/06/2017

Skripsi/tugas akhir dengan judul:

“PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK, JEJARING SOSIAL, INSENTIF, STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KCP KALIURANG”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dani Fuad Novian Secio

NIM : 13820181

Telah dimunaqasyahkan pada : 30 Mei 2017

Nilai Munaqasyah : A-

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang

Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.SI., AK., CA

NIP. 19710929 200003 1 001

Penguji I

Dr. Ibnu Qizam, S.E., Akt., M.Si.

NIP. 19680102 199403 1 002

Penguji II

Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si

NIP. 19840216 200912 2 004

Yogyakarta, 2 Juni 2017

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan,

Dr. H. Syaifiq Maḥmadah Hanafi, M.Ag.

NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dani Fuad Novian Secio

NIM : 13820181

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK, JEJARING SOSIAL, INSENTIF, STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KCP KALIURANG”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Yogyakarta, 27 Sya'ban 1438 H
24 Mei 2017 M



Dani Fuad Novian Secio

NIM. 13820181

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dani Fuad Novian Secio

NIM : 13820181

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK, JEJARING SOSIAL, INSENTIF, STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KCP KALIURANG)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada Tanggal 24 Mei 2017

Yang Menyatakan,



(Dani Fuad Novian Secio)

MOTTO

Kita gagal ketika kita berhenti untuk mencoba



HALAMAN PERSEMBAHAN

**Puji syukur kehadiran Allah SWT dan shalawat serta salam
tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Orangtuaku Tercinta

SUNARDI dan SOKINI

Kakak-kakakku tercinta

SRI SUNARNI, HENI PURWANINGSIH, DAN TRI KUSMARYATI

Serta Almamater Kebanggaanku

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahhi Ar-Rahman Ar-Rahim

Alhamdulillahil'alamiin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada Sang Baginda Nabi Muhammad Saw, keluarga beserta para sahabatnya yang senantiasa kita tunggu syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti. Setelah melalui berbagai proses yang cukup panjang, dengan senantiasa mengucapkan syukur akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan meskipun, masih jauh dari kata kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Untuk itu, penulis dengan segala ketulusan dan kerendahan hati mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dengan memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan sehingga tugas akhir ini terselesaikan dengan baik antara lain kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
4. Bapak Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., Ak., CA. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran selama penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk Penulis selama menempuh pendidikan.
6. Segenap pegawai dan staff tata usaha Program Studi dan Fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Seluruh karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kaliurang yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner dan melakukan wawancara.
8. Teruntuk orang tua tercinta yang selalu penulis sayangi yaitu Bapak Sunardi dan Ibu Sokini atas segala doa, kasih sayang, motivasi, serta dukungan baik materil maupun non materil.
9. Kakak-kakak perempuan tercinta Sri Sunarni, Heni Purwaningsih, dan Tri Kusmaryati yang selalu memberi motivasi serta dukungan baik materil maupun non materil.

10. Afifah Maimanah Nasir yang selalu memberi dukungan, motivasi, dan bantuan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Teman-teman seperjuangan PS D '13 yang selalu memotivasi penulis.
12. Teman-teman KKN angkatan 90 kelompok 121 (Atemo Squad) Yoga, Yogi, Faqih, Hadi, Desip, Oi, Hanik, Ida, dan Tifa yang selalu kompak ~~menghabiskan makanan~~.
13. Sahabat-sahabatku F4 (Ego, Risqi, dan Bimo).
14. Teman-teman masa kecilku Anggi, Riyono, Udin, Desi S, Desi T, Vernier, Santi, Uswatun, dan Tami.
15. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2013 yang telah bersama-sama menempuh pendidikan.

Kepada semua pihak tersebut, semoga mendapat balasan dan ridho dari Allah SWT atas segala bantuan, bimbingan, serta doa yang diberikan kepada penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak terdapat keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan sehingga skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan bagi kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Perbankan Syariah.

Yogyakarta, 24 Mei 2017


Dani Fuad Novian Secio

NIM. 13820181

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žāl	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye

ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta‘addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>Ḥikmah</i>
عَلَّة	ditulis	<i>‘illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----◌-----	Fatḥah	ditulis	<i>A</i>
-----◌-----	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
-----◌-----	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fatḥah	ditulis	<i>fa‘ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fatḥah + alif	ditulis	<i>Ā</i>
جاهليّة	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fatḥah + yā' mati	ditulis	<i>ā</i>

تَنَسَّى	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	<i>ī</i>
كَرِيم	ditulis	<i>karīm</i>
4. Dammah + wāwu	ditulis	<i>ū</i>
mati	ditulis	<i>furūd</i>
فُرُوض		

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati	ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati	ditulis	<i>au</i>
قَوْل	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنُشْكِرَكُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذو الفروض	ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
TRANSLITERASI	xiii
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kerangka Teori	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Indikator Kinerja	9
c. Kinerja dalam Perspektif Islam	10
2. Manajemen Konflik.....	11
a. Pengertian Manajemen Konflik.....	11
b. Hubungan Manajemen Konflik dengan Kinerja Karyawan	12
c. Indikator Manajemen Konflik	12
d. Manajemen Konflik dalam Pandangan Islam.....	14
3. Jejaring Sosial	16

a. Pengertian Jejaring Sosial.....	16
b. Hubungan Jejaring Sosial dengan Kinerja Karyawan	17
c. Indikator Jejaring Sosial	18
d. Jejaring Sosial dalam Pandangan Islam	18
4. Insentif.....	20
a. Pengertian Insentif.....	20
b. Hubungan Insentif dengan Kinerja Karyawan	21
c. Indikator Insentif	21
d. Insentif dalam Perspektif Islam	22
5. Stres Kerja	23
a. Pengertian Stres Kerja	23
b. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	24
c. Indikator Stres Kerja.....	24
d. Stres Kerja dalam Perspektif Islam	25
6. Budaya Organisasi.....	27
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	27
b. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan ..	27
c. Indikator Budaya Organisasi	28
d. Budaya Organisasi dalam Pandangan Islam.....	29
7. Religiusitas	30
a. Pengertian Religiusitas	30
b. Hubungan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan.....	31
c. Indikator Religiusitas.....	32
d. Religiusitas dalam Perspektif Islam	33
B. Kerangka Berpikir.....	35
C. Telaah Pustaka	35
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	43
1. Jenis Penelitian.....	43
2. Sumber Data Penelitian	43
B. Populasi dan Sampel.....	43
1. Populasi	43
2. Sampel.....	44
C. Metode Pengumpulan Data.....	44
1. Angket (Kuesioner)	44
2. Wawancara	44
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	45
E. Instrumen Penelitian	46
1. Kuesioner Model Skala <i>Likert</i>	47
2. Kisi-Kisi Instrumen	47
3. Uji Instrumen Penelitian.....	49
a. Uji Validitas	49

b. Uji Reliabilitas.....	50
F. Teknik Analisis Data.....	51
1. Uji Asumsi Klasik	51
a. Uji Normalitas	51
b. Uji Multikolinearitas	51
c. Uji Heteroskedastisitas	52
2. Uji Hipotesis.....	52
a. Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
b. Uji Simultan (Uji F)	53
c. Uji Parsial (Uji t)	53
d. Koefisien Determinasi (R^2).....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	55
1. Tempat dan Waktu Penelitian	55
B. Analisis Deskriptif Responden	55
1. Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	56
2. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
3. Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
4. Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	58
1. Uji Validitas	58
2. Uji Reliabilitas.....	59
D. Analisis Data.....	61
1. Uji Asumsi Klasik	61
a. Uji Normalitas	61
b. Uji Multikolinearitas	61
c. Uji Heteroskedastisitas	62
2. Uji Hipotesis.....	63
a. Uji Simultan (Uji F)	63
b. Uji Parsial (Uji t)	63
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	66
d. Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
E. Pembahasan.....	68
1. Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang	68
2. Pengaruh jejaring sosial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang	70
3. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang	72
4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang	73
5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang	74

6. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang	76
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Keterbatasan Penelitian.....	80
C. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	45
Tabel 3.2 Skala Likert.....	47
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Manajemen Konflik	47
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Jejaring Sosial	48
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Insentif	48
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja.....	48
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasi	48
Tabel 3.8 Kisi-Kisi Instrumen Religiusitas.....	49
Tabel 3.9 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.1 Jumlah Populasi Data dan Tingkat Pengembalian Kuesioner	55
Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan...	57
Tabel 4.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Independen dan Dependen	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis Signifikansi Parsial: Uji-t	64

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	35
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan	I
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	III
Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Wawancara	IX
Lampiran 4 Hasil Olah Data Ms. Excel	X
Lampiran 5 Output Hasil SPSS 19.0.....	XVII
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian.....	XXVII
Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian	XXVIII
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian.....	XXIX
Lampiran 9 Curriculum Vitae	XXX

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan Syariah merupakan lembaga intermediasi keuangan dengan sistem perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan hukum Islam (syariah). Dengan telah diberlakukannya Undang-Undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008, maka pengembangan industri perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi. Dengan progres perkembangannya yang impresif, yang mencapai rata-rata pertumbuhan aset lebih dari 65% pertahun dalam lima tahun terakhir, maka diharapkan peran industri perbankan syariah dalam mendukung perekonomian nasional akan semakin signifikan.¹

Pengembangan sistem perbankan syariah di Indonesia dilakukan dalam kerangka *dual-banking system* atau sistem perbankan ganda dalam kerangka Arsitektur Perbankan Indonesia (API), untuk menghadirkan alternatif jasa perbankan yang semakin lengkap kepada masyarakat Indonesia. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. merupakan salah satu bank yang menerapkan *dual-banking system*. Pada saat berdirinya PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. dilakukan pembentukan Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan

¹ <http://www.bi.go.id/id/perbankan/syariah/Contents/Default.aspx>. Diakses tanggal 20 April 2017. Pukul 19.43 WIB.

syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri yang diberi nama PT Bank Syariah Mandiri.

Bank Syariah Mandiri (BSM) merupakan Bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip Syariah Islam, yang memiliki visi “Bank Syariah Terdepan dan Modern”. Dalam visi tersebut kata terdepan bermakna menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segmen *consumer, micro, SME, commercial, dan corporate*. Sedangkan kata modern memiliki arti menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

Berbagai penghargaan telah didapatkan oleh Bank Syariah Mandiri atas prestasinya selama di perindustrian perbankan syariah. Salah satunya adalah *Indonesia CSR Award* dimana Bank Syariah Mandiri menduduki peringkat pertama kategori bank swasta – Non TBK.²

Tidak hanya itu, menurut Yuslam Fauzi (Direktur Umum BSM), peringkat Bank Syariah Mandiri di dunia perbankan nasional terus mengalami kenaikan. Hal ini ditunjukkan dengan performa Bank Syariah Mandiri sebagai salah satu pemain dalam dunia perbankan nasional yang mampu berdiri sejajar dengan bank-bank nasional yang sudah ada terlebih dahulu. Bahkan, dengan kinerja dan pertumbuhan asset yang bagus, kini Bank Syariah Mandiri sudah menduduki peringkat 21 dari 121 bank umum yang beroperasi di Indonesia. “Kita memulai dari peringkat ke-90 pada 11 tahun lalu. Lima tahun kemudian

² <https://www.syariahamandiri.co.id/category/penghargaan>. Diakses tanggal 20 April 2017. Pukul 20.17 WIB.

kita berada di peringkat ke-32 dan sekarang sudah ada di peringkat ke-21,” ucap Yuslam.

Selain kenaikan peringkat, Bank Syariah Mandiri juga berhasil membuktikan diri sebagai bank umum dengan prestasi dan kinerja yang sangat baik. Rating Bank Syariah Mandiri yang lima tahun lalu hanya berpredikat single B, kini sudah double (AA) minus. Menurut Yuslam, salah satu kunci keberhasilan BSM adalah budaya kerja pegawai yang memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap perusahaan. “Karena itu, kita akan terus meningkatkan *engagement* dan semangat kerja karyawan lebih baik lagi.”³

PT Bank Syariah Mandiri (BSM) mencatatkan aset per Desember 2016 sebesar Rp78,8 triliun atau mengalami peningkatan sebesar 12,03 persen bila dibandingkan tahun lalu Rp70,4 triliun. Direktur Utama BSM Agus Sudiarto mengatakan, dengan pertumbuhan aset tersebut, maka BSM menjadi salah satu bank syariah yang memiliki aset besar di Indonesia. Agus menyebutkan, BSM memimpin pangsa pasar dengan market share per Desember 2016 untuk aset sebesar 22,11 persen, DPK 25,04 persen, pembiayaan 22,41 persen, dan tabungan 32,58 persen.⁴

Prestasi yang didapatkan Bank Syariah Mandiri tentu tak luput dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia dapat menjadi penentu berhasil atau tidaknya kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan.

³ <https://www.syariahamandiri.co.id/en/2010/11/peringkat-bsm-terus-naik>. Diakses tanggal 20 April 2017. Pukul 20.25 WIB.

⁴ <http://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20170306074642-78-198035/aset-empat-bank-bumn-syariah-mekar-sepanjang-2016>. Diakses tanggal 1 Juni 2017. Pukul 23.25 WIB.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Salah satu kantor cabang pembantu (KCP) yang turut berkontribusi atas berbagai prestasi yang diperoleh Bank Syariah Mandiri yakni Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang. Di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan terhadap salah satu karyawan, Arif Triyono Supriyadi selaku manajer operasional pada tanggal 26 April 2017 pukul 08.32 WIB di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang beberapa hal yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

“Beberapa karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang saling terlibat konflik/masalah antar individu bersangkutan dengan pekerjaan masing-masing. Hal tersebut biasanya dikarenakan adanya persaingan antar karyawan di perusahaan. Demi kelancaran berlangsungnya koordinasi antar lini di perusahaan pun digunakan jejaring sosial untuk membantu dan mempermudah komunikasi antar karyawan. Penggunaan jejaring sosial mampu mempersingkat waktu dalam penyampaian informasi maupun tugas-tugas yang disampaikan atasan kepada bawahannya.”

Arif Triyono Supriyadi mengungkapkan, “Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja dengan baik berdasarkan beberapa kriteria tertentu. Meski demikian beberapa karyawan sering merasa stres dalam bekerja. Sumber stres tersebut dapat berasal dari mana saja, salah satunya adalah dari atasan karyawan.”

Arif Triyono Supriyadi juga menambahkan, “Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang memiliki peraturan serta budaya yang harus dipatuhi oleh setiap individu di dalamnya. Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang ada di perusahaan dengan harapan kinerjanya dapat maksimal. Selain itu terdapat kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang yang bertujuan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dan diberikan kelancaran dalam menjalankan aktifitas di perusahaan, selain itu kegiatan

keagamaan ditujukan agar individu di perusahaan semakin mengerti arti dari pekerjaannya dan semakin ikhlas dalam bekerja.”⁵

Untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi oleh Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang di masa yang akan datang, dengan semakin meningkatnya persaingan dalam perindustrian perbankan syariah, maka Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang handal, yaitu yang mampu bekerja lebih giat dalam rangka pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Konflik, Jejaring Sosial, Insentif, Stres Kerja, Budaya Organisasi, dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang?
2. Bagaimana pengaruh jejaring sosial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang?

⁵ Wawancara dengan Arif Triyono Supriyadi, Manajer Operasional, Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kaliurang, Rabu, 26 April 2017.

4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang?
6. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna menjawab berbagai isu terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang.
2. Untuk mengetahui pengaruh jejaring sosial terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang.
6. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian berikutnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta menambah bukti empiris tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan serta mengetahui bagaimana variabel manajemen konflik, jejaring sosial, insentif, stres kerja, budaya organisasi, dan religiusitas mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang.

E. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum dari penelitian ini, pada bab ini menggambarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika dari penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yakni mengenai teori kinerja, manajemen konflik, jejaring sosial, insentif, stres kerja, budaya organisasi, dan religiusitas. Teori yang digunakan pada bab ini

berasal dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, skripsi, dan juga internet. Selain itu pada bab ini juga terdapat kerangka berpikir, tinjauan pustaka yang dijadikan acuan dan pembeda dari penelitian terdahulu dan hipotesis yang merupakan dugaan sementara terhadap penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian. Bab ini menjelaskan tentang jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian berupa karakteristik pembahasan, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi, analisis deskriptif, dan analisis hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir yang memuat kesimpulan, sekaligus jawaban dari pokok masalah yang diangkat dalam penelitian serta terdapat keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan ditutup dengan saran-saran yang ditujukan kepada peneliti yang berkepentingan dan pada pihak Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara manajemen konflik, jejaring sosial, insentif, stres kerja, budaya organisasi, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($23,392 > 2,47$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Terdapat pengaruh negatif tidak signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,381 < 2,059$) dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,706 > 0,05$).
3. Terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara jejaring sosial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,800 < 2,059$) dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,431 > 0,05$).
4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,627 > 2,059$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$).

5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,183 > 2,059$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$).
6. Terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,694 > 2,059$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
7. Terdapat pengaruh positif signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,411 > 2,059$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan sampel dari 32 responden karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang, diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak dan obyek yang lebih luas.
2. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada enam variabel dan terdapat dua variabel tidak berpengaruh signifikan sedangkan empat variabel lainnya berpengaruh signifikan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi bank sebaiknya mampu untuk mencari solusi untuk karyawan yang terlibat konflik, sehingga menemukan titik terang dan tidak terjadi perselisihan yang berkelanjutan. Hal ini pun diharapkan dapat membuat karyawan mampu meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal.
2. Bank perlu meningkatkan fungsi dari jejaring sosial untuk mempererat hubungan antar karyawan sehingga seluruh karyawan memiliki ikatan yang lebih dari sekedar rekan kerja, dan melalui ikatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel independen berdasarkan isu-isu yang tengah terjadi, sehingga diharapkan ada keterbaharuan pada penelitian selanjutnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, Fauzan. (2009). *Pengaruh Religiusitas terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan Bukan Alumni Pesantren (Studi pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan)*. Jurnal Modernisasi. Vol. 5. No. 2 Juni 2009.
- Afriani, Khairunnisa. (2016). *Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Arnold, H.J & Feldman, D.C. (2006). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*. New York: Mc Graw Hill.
- Ashraf, Naheed. (2014). *Impact of Social Networking on Employee Performance*. Jurnal Macrothink Institute ISSN 2157-6068. Vol. 5 No. 2 Desember 2014.
- Bank Syariah Mandiri. “Daftar Penghargaan Tahun 2017”.
<https://www.syariahamandiri.co.id/category/penghargaan>. Diakses tanggal 20 April 2017. Pukul 20.17 WIB.
- BI. “Sekilas Perbankan Syariah di Indonesia”.
<http://www.bi.go.id/id/perbankan/syariah/Contents/Default.aspx>. Diakses tanggal 20 April 2017. Pukul 19.43 WIB.
- Departemen Agama RI. 2013. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Surabaya: Suara Agung.
- Dister, Nico Syukur. (1993). *Pengalaman dan Motivasi Beragama*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ehrlich, S.Z. (2011). “How Social Media Affects HR: Uses, Abuses and Self-Protection”. <http://fiveoclockclub.com/2011/03/how-social-media-affects->

[hr-uses-abuses-and-self-protection/](#). Diakses tanggal 1 Juni 2017. Pukul 12.25

WIB.

Flynn, J. (2011). "How Social Media Affects HR: Uses, Abuses and Self-Protection". <http://fiveoclockclub.com/2011/03/how-social-media-affects-hr-uses-abuses-and-self-protection/>. Diakses tanggal 1 Juni 2017. Pukul

12.41 WIB.

Gaffar, Hulaifah. (2012). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar.

Ghoffar, M. Abdul., dkk. (2004). *Tafsir Ibnu Katsir*. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: sBP Universitas Diponegoro.

Gunawan, Imam. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: Rajawali Pers.

Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

H. Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: RajaGrafindo.

Jamaludin Ancok & Fuad Nashori Suroso. (1994). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangunwijaya. (1982). *Sastra dan Religiusitas*. Jakarta: Sinar Harapan.

- Natalia, Dian. (2015). *Analisis Pengaruh Insentif, Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Damai Utama*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*. Edisi Ke-15. Prentice Hall.
- Rostiyani, Yeyen. (2010). “Peringkat BSM Terus Naik”.
<https://www.syariahmandiri.co.id/2010/11/peringkat-bsm-terus-naik>.
 Diakses tanggal 20 April 2017. Pukul 20.25 WIB.
- Roziqin, Muhammad Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Avverroes Press.
- Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santosa, Edi & Budiati, Lilin. (2014). *Manajemen Konflik*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sanusi, Anwar. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Elisa Valenta. (2017).
<http://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20170306074642-78-198035/aset-empat-bank-bumn-syariah-mekar-sepanjang-2016>. Diakses tanggal 1 Juni 2017. Pukul 23.25 WIB.
- Sari, Elsa Vosva. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 2 Edisi Ke-4. Diterjemahkan oleh: Kwan Men Yon. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Supriyadi, Arif Triyono. 26 April 2017 pukul 08.32 WIB. Wawancara Personal.

Uha, Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Utami, Sekar Pratiwi. (2013). *Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Jaringan Muamalat Center Indonesia*. Skripsi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Wahyudi. (2006). *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN 1

Terjemahan

No.	Halaman	Nama Surat dan Ayat	Terjemahan
1	10	QS Al-Baqarah [2]:172	<i>“Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezeki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah.”</i>
2	14	QS Al-‘Imran [3]:159	<i>“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”</i>
3	18	QS An-Nahl [16]:125	<i>“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.”</i>

4	22	QS An-Najm [53]:39	<i>“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”</i>
5	23	QS Al-Ahqah [46]:19	<i>“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”</i>
6	25	QS Yusuf [12]:87	<i>“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir.”</i>
7	26	QS Ash-Sharh [94]:5	<i>“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”</i>
8	29	QS At-Tawbah [9]:71	<i>“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma’ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.”</i>
9	33	QS Al-Baqarah [2]:208	<i>“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu.”</i>

LAMPIRAN 2

Kuesioner Penelitian

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada

Yth. Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dani Fuad Novian Secio

Nim : 13820181

Jur./Fak./Univ. : Perbankan Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam / UIN
Sunan Kalijaga Yogyakarta

Bersama ini, kami mengucapkan terimakasih. Sehubungan dengan penelitian yang akan kami lakukan, maka dengan ini kami mengharap bantuan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian kami yang berjudul ***“Pengaruh Manajemen Konflik, Jejaring Sosial, Insentif, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dengan Religiusitas sebagai Variabel Pemoderasi.”***

Penelitian ini membutuhkan partisipasi dari sejumlah karyawan di PT Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang untuk menganalisis pengaruh manajemen konflik, jejaring sosial, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan religiusitas sebagai variabel pemoderasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Sesuai dengan etika penelitian, kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu akan kami jaga.

Demikian, atas perhatian dan partisi Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih

Yogyakarta,

Hormat Saya,

Dani Fuad Novian Secio

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk : mohon memberi tanda (X) pada identitas responden di bawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Nama (Boleh tidak di isi) :
2. Usia :
 - a. 20-30 Tahun
 - b. 31-40 Tahun
 - c. 41-50 Tahun
 - d. 51-60 Tahun
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki b. Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. Jenjang S1 b. Jenjang S2 c. Jenjang S3 d. Lain-lain
5. Masa Kerja :
 - a. ≤ 5 Tahun
 - b. 6-10 Tahun
 - c. 11-20 Tahun
 - d. ≥ 21 Tahun

B. PETUNJUK PEKERJAAN

Pilih jawaban yang tersedia di bawah ini terhadap pertanyaan yang telah ada, dengan memberi tanda ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang telah tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Manajemen Konflik (MK_i)

No.	Pernyataan	Tanggapan				
	Manajemen Konflik	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan					
2.	Saya tidak keberatan dengan aturan dan prosedur yang diterapkan oleh organisasi					
3.	Saya mendapatkan bahan-bahan dan peralatan yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan saya					
4.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan					
5.	Saya menerima arahan tentang pekerjaan dengan baik dari atasan					

2. Variabel Jejaring Sosial (JS_i)

No.	Pernyataan	Tanggapan				
	Jejaring Sosial	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menjadi lebih pandai dalam mengatur waktu karena penggunaan jejaring sosial memudahkan saya dalam berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja					
2.	Perintah yang disampaikan melalui jejaring sosial lebih efektif dan efisien sehingga saya memiliki waktu lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
3.	Produktivitas saya meningkat karena perintah/informasi yang disampaikan melalui jejaring sosial tidak banyak menyita waktu kerja saya					
4.	Saya mendapatkan informasi lebih cepat melalui jejaring sosial					
5.	Kemudahan komunikasi dengan atasan dan rekan kerja melalui jejaring sosial membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja					

3. Variabel Insentif (IN_i)

No.	Pernyataan	Tanggapan				
	Insentif	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menerima insentif sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan					
2.	Saya menerima insentif karena produktivitas saya melebihi jumlah yang telah ditetapkan					
3.	Saya menerima insentif karena menyelesaikan pekerjaan lebih awal					
4.	Saya menerima insentif karena menyelesaikan pekerjaan lebih banyak					
5.	Saya menerima insentif lebih banyak sesuai dengan produktivitas yang saya hasilkan					

4. Variabel Stres Kerja (SK_i)

No.	Pernyataan	Tanggapan				
	Stres Kerja	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya					
2.	Waktu akhir (<i>deadline</i>) dalam menyelesaikan pekerjaan membuat saya terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan					
3.	Saya merasa frustrasi dengan rutinitas yang ada di perusahaan					
4.	Saya tidak memiliki gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga					
5.	Saya sering lelah dan jatuh sakit karena terlalu keras bekerja					

5. Variabel Budaya Organisasi (BO_i)

No.	Pernyataan	Tanggapan				
	Budaya Organisasi	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya didorong pimpinan untuk meningkatkan kreativitas agar					

	pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
2.	Saya selalu memperhatikan pekerjaan secara detail dan mengerjakannya dengan teliti					
3.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal					
4.	Saya diberi kesempatan oleh atasan untuk andil dalam memberikan saran bagi perusahaan					
5.	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.					
6.	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.					
7.	Saya senantiasa meningkatkan kinerja saya dan mempertahankannya					

6. Variabel Religiusitas (RE_i)

No.	Pernyataan	Tanggapan				
	Religiusitas	SS	S	CS	TS	STS
1.	Agama sangat penting bagi saya karena menjawab banyak pertanyaan tentang arti hidup					
2.	Saya senang berpartisipasi dalam kegiatan keagamaan					
3.	Saya selalu mendapatkan ilmu tentang agama dari kelompok keagamaan di daerah saya dan selalu memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan					
4.	Saya sering menghabiskan waktu untuk mengembangkan pemahaman saya tentang agama					
5.	Saya meyakini bahwa agama merupakan panduan dalam kehidupan saya					

7. Variabel Kinerja Karyawan (KJ_i)

No.	Pernyataan	Tanggapan				
	Kinerja Karyawan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah diberikan kepada saya dan kadang lebih dari yang telah ditentukan					
3.	Saya melaksanakan pekerjaan tepat waktu tanpa ada kesalahan					
4.	Saya menggunakan sumber daya dengan sebaik-baiknya untuk menunjang pekerjaan saya					
5.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
6.	Saya mampu menjaga diri dalam bekerja dan selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja dan atasan/bawahan					

LAMPIRAN 3**Daftar Pertanyaan Wawancara**

1. Bagaimana hubungan antar karyawan di perusahaan? Apakah pernah terjadi konflik individu/kelompok?
2. Bagaimana penggunaan jejaring sosial di perusahaan?
3. Bagaimana ketentuan pemberian insentif yang diberlakukan di perusahaan?
4. Apakah terdapat hal yang dapat menyebabkan stres ketika bekerja?
5. Bagaimana budaya organisasi yang ada di BSM KCP Kaliurang?
Bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana kegiatan keagamaan yang ada di BSM KCP Kaliurang? Apakah mampu memotivasi dalam bekerja?



LAMPIRAN 4

Hasil Olah Data Ms. Excel

1. Data Responden

Responden (n)	Umur (Tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	31-40	Laki-Laki	Lain-Lain	6-10 Tahun
2	20-30	Laki-Laki	Lain-Lain	≤ 5 Tahun
3	20-30	Laki-Laki	Lain-Lain	≤ 5 Tahun
4	20-30	Perempuan	Lain-Lain	≤ 5 Tahun
5	31-40	Laki-Laki	Lain-Lain	6-10 Tahun
6	31-40	Laki-Laki	S1	6-10 Tahun
7	31-40	Laki-Laki	S1	≤ 5 Tahun
8	31-40	Laki-Laki	S1	≤ 5 Tahun
9	31-40	Laki-Laki	S1	6-10 Tahun
10	31-40	Laki-Laki	Lain-Lain	≤ 5 Tahun
11	20-30	Laki-Laki	S1	≤ 5 Tahun
12	20-30	Laki-Laki	S1	6-10 Tahun
13	20-30	Laki-Laki	S2	≤ 5 Tahun
14	31-40	Laki-Laki	S1	6-10 Tahun
15	20-30	Perempuan	S1	≤ 5 Tahun
16	20-30	Perempuan	S1	≤ 5 Tahun
17	20-30	Perempuan	S1	≤ 5 Tahun
18	20-30	Perempuan	S1	≤ 5 Tahun
19	20-30	Laki-Laki	S1	≤ 5 Tahun
20	20-30	Perempuan	S1	≤ 5 Tahun
21	20-30	Laki-Laki	S1	≤ 5 Tahun
22	20-30	Laki-Laki	S1	≤ 5 Tahun
23	20-30	Perempuan	S1	≤ 5 Tahun
24	20-30	Laki-Laki	S1	≤ 5 Tahun
25	20-30	Laki-Laki	Lain-Lain	≤ 5 Tahun
26	20-30	Laki-Laki	Lain-Lain	≤ 5 Tahun
27	20-30	Laki-Laki	S1	≤ 5 Tahun
28	20-30	Perempuan	S1	≤ 5 Tahun
29	20-30	Perempuan	S1	≤ 5 Tahun
30	20-30	Perempuan	S1	≤ 5 Tahun
31	20-30	Perempuan	S1	≤ 5 Tahun
32	20-30	Perempuan	S1	≤ 5 Tahun

2. Manajemen Konflik (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Σ X1
1	4	4	4	4	4	20

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

3. Jejaring Sosial

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	$\sum X2$
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	3	4	19
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	4	4	23

10	4	4	5	4	4	21
11	5	5	4	4	4	22
12	4	4	4	4	4	20
13	3	3	2	3	3	14
14	3	3	3	3	4	16
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	3	19
17	4	3	4	4	4	19
18	5	5	5	4	4	23
19	4	4	5	5	4	22
20	4	5	5	4	4	22
21	4	4	4	4	4	20
22	4	5	4	5	4	22
23	4	4	5	5	4	22
24	4	4	4	3	4	19
25	4	4	3	4	3	18
26	4	4	3	3	4	18
27	5	4	4	5	4	22
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	4	4	20
30	4	5	5	4	4	22
31	5	4	4	3	4	20
32	4	4	4	4	4	20

4. Insentif

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	$\Sigma X3$
1	3	3	3	3	3	15
2	4	4	3	4	4	19
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	2	2	3	15
5	4	4	3	4	4	19
6	5	4	4	4	5	22
7	4	4	4	3	4	19
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	4	4	21
12	3	4	3	3	3	16
13	3	4	3	2	4	16
14	4	4	4	4	4	20

15	4	4	4	4	4	20
16	4	3	3	3	4	17
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	4	3	16
20	4	3	3	2	4	16
21	4	4	2	4	3	17
22	4	4	3	5	4	20
23	5	4	3	4	5	21
24	5	4	4	5	4	22
25	4	4	4	4	4	20
26	4	5	5	4	4	22
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	3	4	19
31	4	4	3	4	3	18
32	3	4	3	4	4	18

5. Stres Kerja

No.	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	$\sum X4$
1	1	1	1	1	1	5
2	2	2	2	2	2	10
3	2	2	2	2	2	10
4	2	2	2	2	2	10
5	1	2	2	2	1	8
6	2	2	2	2	2	10
7	2	2	2	2	2	10
8	3	3	2	2	2	12
9	2	2	2	2	2	10
10	2	2	2	2	2	10
11	3	2	2	2	2	11
12	2	2	2	4	2	12
13	2	1	3	2	2	10
14	3	3	3	3	3	15
15	4	3	2	2	2	13
16	2	2	2	2	2	10
17	4	2	2	3	2	13
18	3	4	2	4	2	15
19	3	4	4	5	4	20

20	3	3	3	4	2	15
21	2	3	2	5	3	15
22	1	2	3	4	4	14
23	2	3	2	4	3	14
24	2	2	2	2	2	10
25	2	1	2	3	2	10
26	1	2	2	2	3	10
27	2	2	4	2	2	12
28	2	2	2	1	3	10
29	2	2	3	3	2	12
30	1	3	2	2	2	10
31	2	2	2	2	2	10
32	1	4	1	2	2	10

6. Budaya Organisasi

No.	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	Σ X5
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	5	5	5	5	32
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	5	5	5	5	5	4	33
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	5	5	5	5	5	4	33
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	5	4	4	29
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	3	4	3	3	5	4	4	26
14	4	4	4	4	3	3	3	25
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	3	4	4	4	4	3	4	26
17	4	4	4	3	4	4	4	27
18	4	5	4	4	5	4	4	30
19	4	3	4	4	4	5	4	28
20	5	4	4	4	5	5	4	31
21	4	5	5	4	5	5	4	32
22	4	4	5	5	4	5	5	32
23	5	5	5	4	5	4	5	33
24	4	3	3	4	3	3	4	24

25	4	4	3	3	4	4	3	25
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	4	4	4	4	3	27
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	4	4	5	3	4	28
31	3	3	3	3	3	3	3	21
32	3	4	4	3	3	4	4	25

7. Religiusitas

No.	X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	X6.5	Σ X6
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	3	4	3	5	20
5	5	4	4	4	5	22
6	5	5	5	5	5	25
7	5	4	3	4	4	20
8	5	4	4	4	5	22
9	5	5	5	5	5	25
10	5	4	4	3	4	20
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	3	3	5	20
13	5	5	4	5	5	24
14	5	5	4	4	5	23
15	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	3	5	21
17	5	4	4	3	5	21
18	5	4	5	5	4	23
19	5	5	4	4	4	22
20	5	5	5	4	4	23
21	5	4	3	3	5	20
22	4	5	3	3	4	19
23	5	4	2	3	4	18
24	3	3	3	3	3	15
25	4	3	3	4	4	18
26	5	5	4	3	5	22
27	4	4	4	3	4	19
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	3	3	4	18

30	4	4	4	3	3	18
31	3	3	3	3	3	15
32	4	4	4	3	4	19

8. Kinerja Karyawan

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	ΣY
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	4	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	4	5	5	5	29
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	4	4	4	5	4	26
9	5	5	4	5	5	5	29
10	4	4	3	4	4	4	23
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	2	4	4	5	4	23
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	3	3	4	4	4	22
17	4	2	4	4	4	4	22
18	4	4	4	4	5	5	26
19	5	4	4	5	5	5	28
20	4	4	5	4	5	4	26
21	4	4	3	4	5	4	24
22	5	5	4	3	4	5	26
23	5	4	5	5	5	4	28
24	3	3	3	3	4	4	20
25	4	3	3	4	4	3	21
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	3	23
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	3	4	5	3	4	23
31	3	3	3	3	3	3	18
32	4	4	3	4	3	4	22

LAMPIRAN 5

Output Hasil SPSS 19.0

1. VALIDITAS

a. Manajemen Konflik

		Correlations					
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	,690**	,371*	,745**	,584**	,832**
	Sig. (1-tailed)		,000	,018	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_2	Pearson Correlation	,690**	1	,466**	,634**	,690**	,849**
	Sig. (1-tailed)	,000		,004	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_3	Pearson Correlation	,371*	,466**	1	,397*	,637**	,707**
	Sig. (1-tailed)	,018	,004		,012	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_4	Pearson Correlation	,745**	,634**	,397*	1	,620**	,832**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,012		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_5	Pearson Correlation	,584**	,690**	,637**	,620**	1	,863**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32
skor_total	Pearson Correlation	,832**	,849**	,707**	,832**	,863**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

b. Jejaring Sosial

		Correlations					
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	skor total
item_1	Pearson Correlation	1	,641**	,565**	,372*	,494**	,768**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,018	,002	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_2	Pearson Correlation	,641**	1	,635**	,489**	,434**	,825**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,002	,007	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_3	Pearson Correlation	,565**	,635**	1	,555**	,584**	,872**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_4	Pearson Correlation	,372*	,489**	,555**	1	,378*	,741**
	Sig. (1-tailed)	,018	,002	,000		,017	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_5	Pearson Correlation	,494**	,434**	,584**	,378*	1	,695**
	Sig. (1-tailed)	,002	,007	,000	,017		,000
	N	32	32	32	32	32	32
skor_total	Pearson Correlation	,768**	,825**	,872**	,741**	,695**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

c. Insentif

		Correlations					
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	skor total
item_1	Pearson Correlation	1	,503**	,435**	,493**	,698**	,793**
	Sig. (1-tailed)		,002	,006	,002	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_2	Pearson Correlation	,503**	1	,548**	,483**	,500**	,751**
	Sig. (1-tailed)	,002		,001	,003	,002	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_3	Pearson Correlation	,435**	,548**	1	,460**	,587**	,789**
	Sig. (1-tailed)	,006	,001		,004	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_4	Pearson Correlation	,493**	,483**	,460**	1	,392*	,758**
	Sig. (1-tailed)	,002	,003	,004		,013	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_5	Pearson Correlation	,698**	,500**	,587**	,392*	1	,799**
	Sig. (1-tailed)	,000	,002	,000	,013		,000
	N	32	32	32	32	32	32
skor_total	Pearson Correlation	,793**	,751**	,789**	,758**	,799**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

d. Stres Kerja

		Correlations					
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	skor total
item_1	Pearson Correlation	1	,300*	,255	,263	,069	,556**
	Sig. (1-tailed)		,048	,080	,073	,353	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_2	Pearson Correlation	,300*	1	,114	,489**	,365*	,677**
	Sig. (1-tailed)	,048		,268	,002	,020	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_3	Pearson Correlation	,255	,114	1	,424**	,480**	,628**
	Sig. (1-tailed)	,080	,268		,008	,003	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_4	Pearson Correlation	,263	,489**	,424**	1	,565**	,840**
	Sig. (1-tailed)	,073	,002	,008		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_5	Pearson Correlation	,069	,365*	,480**	,565**	1	,700**
	Sig. (1-tailed)	,353	,020	,003	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32
skor_total	Pearson Correlation	,556**	,677**	,628**	,840**	,700**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

e. Budaya Organisasi

		Correlations							
		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	skor total
item_1	Pearson	1	,459**	,540**	,534**	,472**	,481**	,472**	,708**
	Correlation								
	Sig. (1-tailed)		,004	,001	,001	,003	,003	,003	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
item_2	Pearson	,459**	1	,756**	,478**	,694**	,486**	,420**	,783**
	Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,004		,000	,003	,000	,002	,008	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
item_3	Pearson	,540**	,756**	1	,729**	,510**	,634**	,602**	,867**
	Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,001	,000		,000	,001	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
item_4	Pearson	,534**	,478**	,729**	1	,464**	,565**	,602**	,795**
	Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,001	,003	,000		,004	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
item_5	Pearson	,472**	,694**	,510**	,464**	1	,582**	,513**	,784**
	Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,003	,000	,001	,004		,000	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
item_6	Pearson	,481**	,486**	,634**	,565**	,582**	1	,534**	,793**
	Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,003	,002	,000	,000	,000		,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
item_7	Pearson	,472**	,420**	,602**	,602**	,513**	,534**	1	,749**
	Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,003	,008	,000	,000	,001	,001		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
skor_total	Pearson	,708**	,783**	,867**	,795**	,784**	,793**	,749**	1
	Correlation								
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

f. Religiusitas

		Correlations					
		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	skor total
item_1	Pearson Correlation	1	,545**	,390*	,376*	,785**	,766**
	Sig. (1-tailed)		,001	,014	,017	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_2	Pearson Correlation	,545**	1	,545**	,533**	,473**	,788**
	Sig. (1-tailed)	,001		,001	,001	,003	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_3	Pearson Correlation	,390*	,545**	1	,685**	,385*	,797**
	Sig. (1-tailed)	,014	,001		,000	,015	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_4	Pearson Correlation	,376*	,533**	,685**	1	,365*	,789**
	Sig. (1-tailed)	,017	,001	,000		,020	,000
	N	32	32	32	32	32	32
item_5	Pearson Correlation	,785**	,473**	,385*	,365*	1	,748**
	Sig. (1-tailed)	,000	,003	,015	,020		,000
	N	32	32	32	32	32	32
skor_total	Pearson Correlation	,766**	,788**	,797**	,789**	,748**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

g. Kinerja Karyawan

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	skor total
item_1	Pearson Correlation	1	,650**	,607**	,702**	,647**	,702**	,900**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
item_2	Pearson Correlation	,650**	1	,435**	,395*	,383*	,612**	,756**
	Sig. (1-tailed)	,000		,006	,013	,015	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
item_3	Pearson Correlation	,607**	,435**	1	,567**	,543**	,480**	,764**
	Sig. (1-tailed)	,000	,006		,000	,001	,003	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
item_4	Pearson Correlation	,702**	,395*	,567**	1	,496**	,511**	,757**
	Sig. (1-tailed)	,000	,013	,000		,002	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
item_5	Pearson Correlation	,647**	,383*	,543**	,496**	1	,584**	,763**
	Sig. (1-tailed)	,000	,015	,001	,002		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
item_6	Pearson Correlation	,702**	,612**	,480**	,511**	,584**	1	,814**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,003	,001	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
skor_total	Pearson Correlation	,900**	,756**	,764**	,757**	,763**	,814**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

2. RELIABILITAS

a. Manajemen Konflik

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,874	,875	5

b. Jejaring Sosial

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,834	,841	5

c. Insentif

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,826	,839	5

d. Stres Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,711	,713	5

e. Budaya Organisasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,894	,895	7

f. Religiusitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,833	,838	5

3. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,15071436
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,526
Asymp. Sig. (2-tailed)		,945

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6,294	3,185		-1,976	,059		
Manajemen Konflik	-,048	,125	-,036	-,381	,706	,670	1,494
Jejaring Sosial	,107	,134	,082	,800	,431	,578	1,729
Insentif	,263	,100	,220	2,627	,015	,860	1,162
Stres Kerja	,192	,088	,176	2,183	,039	,925	1,081
Budaya Organisasi	,477	,102	,521	4,694	,000	,492	2,033
Religiusitas	,427	,097	,395	4,411	,000	,754	1,327

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,468	1,914		-,245	,809
Manajemen Konflik	-,049	,075	-,148	-,650	,522
Jejaring Sosial	,022	,081	,066	,271	,789
Insentif	-,045	,060	-,152	-,756	,457
Stres Kerja	,012	,053	,045	,230	,820
Budaya Organisasi	,064	,061	,278	1,049	,304
Religiusitas	,038	,058	,141	,657	,517

a. Dependent Variable: RES2

4. UJI HIPOTESIS dengan Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,849	,813	1,281

a. Predictors: (Constant), Religiusitas, Stres Kerja, Insentif, Manajemen Konflik, Jejaring Sosial, Budaya Organisasi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	230,452	6	38,409	23,392	,000 ^a
Residual	41,048	25	1,642		
Total	271,500	31			

a. Predictors: (Constant), Religiusitas, Stres Kerja, Insentif, Manajemen Konflik, Jejaring Sosial, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,294	3,185		-1,976	,059
Manajemen Konflik	-,048	,125	-,036	-,381	,706
Jejaring Sosial	,107	,134	,082	,800	,431
Insentif	,263	,100	,220	2,627	,015
Stres Kerja	,192	,088	,176	2,183	,039
Budaya Organisasi	,477	,102	,521	4,694	,000
Religiusitas	,427	,097	,395	4,411	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 6

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Nomor : B- 926 /Un.02/DEB.1/PN.01.1/03/2017

07 Maret 2017

Sifat : Penting

Lamp. : 3 bendel

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pimpinan

Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang
di Jl. Kaliurang Km. 6,4 No. B 6-A, Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/skripsi yang berjudul "**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK, JEJARING SOSIAL, INSENTIF, STRES KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KCP YOGYAKARTA KALIURANG DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**" dengan Dosen Pembimbing Dr. Misnen Ardiansyah, S.E.,M.SI.,AK.,CA, diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami mengajukan permohonan izin kepada Bapak/Ibu Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang

bagi mahasiswa kami :

Nama : Dani Fuad Novian Secio

NIM : 13820181

Program Studi : Perbankan Syariah

Alamat : Jati Wonokromo Pleret Bantul

untuk melakukan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

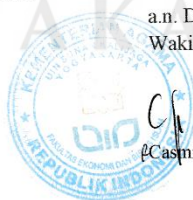
1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Kartu Tanda Mahasiswa (KTM)
3. Fotocopy Kartu Rencana Studi (KRS)

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas diperkenankannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Castmini ~

Tembusan:

Dekan (sebagai laporan)

LAMPIRAN 7

Surat Keterangan Penelitian



PT Bank Syariah Mandiri

Branch Office Kaliurang

Jl. Kaliurang Km. 6,4 No B6-A
Yogyakarta 55283
Telp. (0274) 887041, 887053
Fax. (0274) 887047
www.syariahmandiri.co.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No: 19/0424-3/094

Assalamualaikum wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Arif Triyono Supriyadi
Jabatan : Branch Operation Manager
Unit Kerja : PT Bank Syariah Mandiri Branch Kaliurang

Memberikan keterangan bahwa

Nama : Dani Fuad Novian Secio
NIM : 13820181
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Program studi : Perbankan Syariah

Telah selesai melakukan penelitian selama 4 hari mulai 22 Maret s.d. 27 Maret 2017 di Bank Syariah Mandiri Branch Kaliurang.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya

Wassalamualaikum Wr. Wb

PT BANK SYARIAH MANDIRI
BRANCH OFFICE KALIURANG


Arif Triyono Supriyadi
Branch Operation Manager

LAMPIRAN 8

Dokumentasi Penelitian



LAMPIRAN 9**Curriculum Vitae****Data Pribadi**

Nama : Dani Fuad Novian Secio
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Bantul, 28 Desember 1994
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Jati Wonokromo Pleret Bantul DIY 55791
Telepon : 08978481222
Email : danifnsecio@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. 2000-2001 TK Pertiwi 39 Bulu Trimulyo Jetis Bantul
2. 2001-2007 SDN Trimulyo Jetis Bantul
3. 2007-2010 SMPN 1 Jetis Bantul
4. 2010-2013 SMKN 1 Pleret Bantul
5. 2013-2017 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta