

**PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR SYARIAH BANGUN
DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**



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**

DISUSUN OLEH:

HIDHAYATUL UMROH
NIM.15820089

DOSEN PEMBIMBING:

Dian Nuriyah Solissa, SHI,M.Si.
NIP. 19840216 200912 2 004

PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-439 /Un.02/DEB/PP.00.9/02/2019

Skripsi/tugas akhir dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

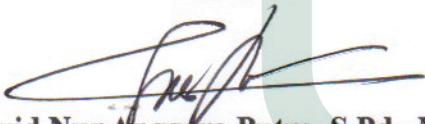
Nama : Hidhayatul Umroh
NIM : 15820089
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 13 Februari 2019
Nilai Munaqasyah : A-

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

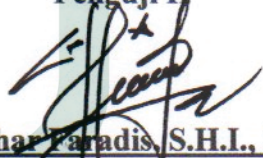
TIM MUNAQASYAH
Ketua Sidang


Dian Nurivah Solissa, SHI., M.Si.
NIP. 19840216 200912 2 004

Penguji I


Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

Penguji II


Jauhar Paradis, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

Yogyakarta, 18 Februari 2019
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,


Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Hidhayatul Umroh

Lamp : 1

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

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

Nama : Hidhayatul Umroh

NIM : 15820089

Judul Skripsi : “Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

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

Wasaalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 12 November 2018

Pembimbing I



Dian Nuriyah Solissa, SHL, M.Si.
NIP. 19840216 200912 2 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hidhayatul Umroh

NIM : 15820089

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari 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.

Yogyakarta, 8 Februari 2019
Penyusun



Hidayatul Umroh
NIM. 15820089

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

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

Nama : Hidhayatul Umroh
NIM : 15820089
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 Non
Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang
berjudul:

**“Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non
Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak
menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data
(*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap
mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak
Cipta. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 8 Februari 2019
Yang Menyatakan,



(Hidhayatul Umroh)

MOTTO

“Jadilah manusia yang bermanfaat bagi orang lain selama di dunia ini”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini Saya Persembahkan Untuk:

Kedua orang tua tercinta, Bapak H.M. Ya'kub dan Ibu Hj. Markhamah yang selalu mendoakan, selalu sabar dalam mendidik dan selalu memberikan yang terbaik untuk anaknya



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	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamz ah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مُتَعَدِّدَة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada 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>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
----------------------	---------	-----------

بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لنشكركم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

الفروضذوي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السنةأهل	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayat yang diberikan oleh-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir (skripsi) dengan lancar dan diberikan kemudahan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya.

Skripsi ini merupakan karya terakhir saya yang disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata satu Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan terima kasih yang dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

1. Prof Dr. KH. Yudian Wahyudi MA. Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Syafiq Mahmadah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Joko Setyono, S.E., M.Si., selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi dalam menyempurnakan penelitian ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Kedua orang tua saya bapak H.M.Ya'kub dan Ibu Hj.Markhamah yang senantiasa mengingatkan saya agar selalu berdoa dan berusaha dalam segala sesuatu, dan memberikan semangat agar segera menyelesaikan skripsi.
7. Siti Faindhutul Khasanah dan M. Fuad Abizar Zamzai, selaku saudara kandung saya dan M. Fathul Anwar selaku kaka ipar saya, serta Azzamy Maher Sauqi Mubarrok selaku keponakan saya. mereka yang telah membantu dan memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh teman seperjuang Program Studi Perbankan Syariah angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
9. Sahabat/i Organisasi FORSEBI (Forum Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta).
10. Abah H. Ahmad Fattah dan Bu Hj. Nisrini'mah, serta mbak-mbak yang telah mendukung penulis menyelesaikan skripsi: Nur Rohmatul Istiqomah, Layyinatul Aini M, Lutfina

Aulia Rahman, Elliza Septi E, Ulyatut Ta'arufi, Indah Maesaroh, Sri Nawangsih dan seluruh santri PP Sunni Darussalam Yogyakarta.

11. Sahabat terbaikku BQ. Rahayu Nur Alizza yang senantiasa memberikan semangat, dukungan dan kasih sayang kepada penulis.
12. Terima kasih untuk Ramadhan Edhi Saputra yang setia memotivasi, menemani, dan membantu saya untuk segera menyelesaikan skripsi.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga bantuan yang diberikan menjadi amal ibadah dan dibalas kebaikannya oleh Allah SWT. Dalam skripsi ini, penulis menyadari banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun yang diperlukan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Amiin Ya Rabbal Alamin.

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Yogyakarta, 7 Februari 2019



Hidhayatul Umroh

15820089

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xxii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
ABSTRAK	xixx
<i>ABSTRACT</i>	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II PEMBAHASAN	10
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja	10
2. Kompetensi	13
3. Stres Kerja	19
4. Kepemimpinan	24
5. Motivasi	32
B. Kajian Pustaka	36
C. Pengembangan Hipotesis	39
D. Kerangka Pemikiran	43

BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian	44
B. Jenis dan Sumber Data.....	44
C. Populasi dan Sampel.....	44
D. Definisi Operasional Variabel	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Instrumen Penelitian	49
1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas.....	50
H. Teknik Analisis Data	50
1. Uji Asumsi Klasik	50
2. Analisis Regresi Linier Berganda	51
3. Uji Hipotesis.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
B. Karakteristik Responden.....	54
C. Analisis Kuantitatif	58
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan	77
B. Implikasi	77
C. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	xxiv

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan ROA BPRS BDW	4
Tabel 2.1 Kajian Pustaka	36
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian	47
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	48
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Kelompok Usia	55
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	56
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Jabatan	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Instrumen Validitas Kompetensi.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Instrumen Validitas Stres Kerja	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Instrumen Validitas Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Instrumen Validitas Motivasi	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Instrumen Validitas Kinerja	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedasrisitas.....	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4.16 Hasil Uji R Square	68
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	68
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	69
Tabel 4.19 Jawaban Kuesioner Variabel Stres Kerja.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	xxiv
Lampiran 2. Karakteristik Responden	xxxi
Lampiran 3. Hasil Pengujian.....	xxxiii
Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian.....	xlvi
Lampiran 5. Curriculum Vitae	xlvii



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Karakteristik Kompetensi	17
Gambar 2.2 Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja	22
Gambar 2.3 Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia.....	32
Gambar 2.4 Pola Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	43
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi, stres kerja, kepemimpinan, dan motivasi. Populasi yang digunakan sebanyak 50 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, sehingga terdapat kriteria untuk menentukan sampel yang akan menjadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi, stres kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja, kompetensi, stres kerja, kepemimpinan, motivasi



ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the factors that influence the performance of BPR Syariah employees to build the degree of citizens of Yogyakarta. The dependent variable in this study is employee performance. While the independent variables in this study are competence, work stress, leadership, and motivation. The population used was 50 people. The sampling method used is purposive sampling, so that there are criteria to determine the sample that will make the research respondents. Data collection is done through questionnaires and interviews. The analytical tool used is a multiple linear regression analysis technique. The results of the analysis show that leadership influences employee performance. While competence, work stress and motivation do not affect employee performance.

Keywords: *performance, competence, work stress, leadership, motivation*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut G.R Terry (dalam Hasibuan, 2005:2) manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan.

Menurut Hawthorne, Elton Mayo dan Fritz Roethlisberger penelitian tentang cara pandang Sumber Daya Manusia (SDM) terjadi sejak penghujung 1920-an dan awal tahun 1930-an dengan kesimpulan bahwa produktivitas dipengaruhi tidak hanya oleh variabel cara pekerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara ekonomis, tetapi juga oleh berbagai variabel sosial dan psikologis. Temuan ini merupakan yang pertama mengindikasikan bahwa berbagai faktor sosial di dalam suatu lingkungan kerja dapat mempunyai dampak signifikan atas produktivitas pekerja. Produktivitas berkaitan langsung dengan intensitas kerja sama individu dan kelompok. Tingkat kerja tim dan kerja sama pada akhirnya terlihat berhubungan dengan minat para penyelia dan supervisor dalam kelompok kerja, kurangnya pendekatan-pendekatan koersif (tindakan yang sifatnya pemaksaan) terhadap perbaikan produktivitas, dan partisipasi kalangan pegawai dalam perubahan yang mempengaruhi mereka (Sinambela, 2017:13).

Ditemukan bahwa perasaan, emosi, dan sentimen dari para pegawai sangat dipengaruhi oleh variabel pegawai seperti berbagai hubungan kelompok, gaya kepemimpinan, dan dukungan manajemen. Pada intinya organisasi pegawai dilihat sebagai sebuah sistem sosial, bertolak belakang dengan pandangan Taylor yang melihat organisasi sebagai sistem ekonomi-teknis. Dilandasi oleh temuan Hawthorne, penelitian dilanjutkan tentang faktor-faktor sosial dan bagaimana individu bereaksi terhadapnya. Temuan lanjutan yang disimpulkan bahwa berbagai kebutuhan pegawai haruslah dipahami dan difasilitasi oleh manajemen agar mereka puas dan produktif. Selain itu, perlu membina komunikasi diantara supervisor dengan pegawai sehingga diperoleh

iklim kerja yang baik yang akan berimplikasi pada peningkatan partisipasi kerja (Sinambela, 2017:13). Dengan adanya peningkatan pada partisipasi kerja yang dilakukan oleh karyawan maka dapat mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sehingga apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan akan tercapai.

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut. Namun, manfaat yang di dapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan karyawan yang dimiliki menjadi profesional dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut. Dengan demikian pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan (Limawandoyo dan Simanjutak, 2013).

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, sehingga diberi perhatian dan dipenuhi haknya karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yang berupa menghasilkan laba atau profitabilitas.

Profitabilitas sangat penting bagi perbankan, karena digunakan sebagai indikator untuk mengukur efisiensi perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya. Manajemen adalah faktor utama yang mempengaruhi profitabilitas bank. Seluruh manajemen bank, baik yang mencakup manajemen permodalan (CAR), manajemen kualitas aktiva (NPF), manajemen umum (PPAP), manajemen rentabilitas (BOPO), dan manajemen likuiditas (FDR) pada akhirnya akan mempengaruhi dan bertujuan pada perolehan laba (profitabilitas) atau return pada perusahaan perbankan (Ubaidillah, 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan manajemen perusahaan perbankan adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal dapat dikaitkan dengan pengambilan kebijakan dan strategi operasional bank. Sementara, faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar perusahaan) meliputi kebijakan moneter, fluktuasi nilai tukar, dan tingkat inflasi, volatilitas tingkat bunga, dan inovasi instrumen keuangan (Dahlan, 2005). Dalam menggerakkan manajemen yang mempengaruhi profitabilitas yaitu dilakukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas atau berkompeten sehingga dapat bekerja secara optimal. Hal ini dapat dilihat bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Carudin, 2011:3) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mempunyai kompetensi yang bagus pada dalam dirinya sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga berjalan efektif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012:95).

BPR Syariah merupakan lembaga keuangan yang diizinkan beroperasi dengan sistem syariah di Indonesia. Sesuai dengan sistem perbankan nasional, BPR Syariah adalah bank yang didirikan untuk melayani usaha mikro kecil dan menengah. Sektor UMKM ini dijadikan BPR syariah berbeda pangsa pasarnya, BPR Syariah merupakan salah satu bentuk BPR yang pengelolaannya harus berdasarkan prinsip syariah.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang telah berdiri sejak tahun 1993. Maksud dan tujuan perseroan, menjalankan usaha dalam bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat yang semata-mata akan beroperasi dengan sistem bagi hasil, baik terhadap debitur maupun krediturnya, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil dan atau masyarakat pedesaan (www.bprsbdw.co.id).

Tabel 1.1
Perkembangan ROA BPRS BDW Pada Periode 2015-2017

TAHUN	TRI WULAN	AKTIVA	LABA TAHUN BERJALAN	ROA	PROFITABILITAS
2015	1	56,276,615	269,610	0.48	1,545
	2	59,352,564	888,879	1.50	
	3	66,145,448	1,356,524	2.05	
	4	71,673,752	1,539,196	2.15	
2016	1	85,358,246	475,393	0.56	1,2925
	2	84,623,807	1,045,890	1.24	
	3	91,361,552	1,366,199	1.50	
	4	96,795,505	1,814,445	1.87	
2017	1	101,725,075	448,898	0.44	1,2472
	2	99,354,669	1,289,899	1.30	
	3	108,340,733	1,586,740	1.46	
	4	119,489,556	2,138,270	1.79	

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Perkembangan Return of Aset BPR Syariah Bangun Drajat Warga pada periode 2015 sampai dengan periode 2017 mengalami perubahan. Kondisi ROA pada tahun 2015 bulan Maret sebesar 0,48% kemudian bulan Juni sebesar 1,50%, bulan September sebesar 2,05% dan pada bulan Desember sebesar 2,28%. Kemudian pada tahun 2016 kondisi ROA pada bulan Maret sebesar 0,56%, kemudian bulan Juni sebesar 1,24%, bulan September sebesar 1,50% dan pada bulan Desember sebesar 1,87%. Pada tahun 2017 kondisi ROA bulan Maret sebesar 0,44%, kemudian bulan Juni sebesar 1,30%, bulan September sebesar 1,46% dan pada bulan Desember mengalami kenaikan sebesar 1,79%. Sehingga profitabilitas yang diperoleh BPR Syariah Bangun Drajat pada tahun 2015 sebesar 1,545%, kemudian pada tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 1,2925% akan tetapi pada tahun 2017 profitabilitas yang diperoleh BPR Syariah mengalami penurunan sebesar 1,2472%, sehingga dapat disimpulkan bahwa profitabilitas BPR Syariah Bangun Drajat Warga mengalami naik turun, hal tersebut dapat disebabkan oleh kinerja karyawan.

Alasan memilih objek penelitian pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga, karena BPR Syariah Bangun Drajat Warga merupakan objek penelitian yang sesuai dengan kriteria peneliti yaitu mengalami tingkat profitabilitas yang naik turun setiap tahunnya sehingga hal tersebut merupakan permasalahan dalam penelitian ini.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Mega,2016). Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja dan prestasi kerja, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Erwin menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja. Dan lebih jauh menurut Peter dan Yeni Salim bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang. Salah satu hasil kualitas kinerja ditentukan oleh kemampuan seorang manajer dalam membangun dan mengendalikan suasana tempat kerja menjadi lebih baik. Sebagaimana ditegaskan oleh Stoner, Freeman dan Gilbert Jr kinerja merupakan “*Management performance is the measure of how efficient and effective a manager is how well he or she determines and achieve appropriate objectives*” (Fahmi,2011:7)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi, stres kerja, kepemimpinan dan motivasi. Alasannya, salah satu variabel yaitu stres kerja mempunyai permasalahan yang banyak terhadap kinerja karyawan sehingga permasalahan ini masih menjadi trending. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan komposisi variabel yang berbeda disertai latar belakang yang kuat dari objek penelitian.

Kompetensi mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kerja karyawan dan kualitas layanan yang diberikan karyawan kepada nasabah dapat berpengaruh bagi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi suatu organisasi (Madjir,2013).

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam pribadi karyawan maupun dari lingkungan. Menurut Siagian (2012:45) dalam (Chairizal, Ningsih, dan Nuryanti, 2014) stres merupakan kondisi yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja akan berdampak negatif untuk kinerja karyawan, oleh karena itu yang disebabkan banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga mengalami stres kerja dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam satu organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang memiliki nilai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin tersebut telah memiliki *experience* (pengetahuan) dan *science* (ilmu pengetahuan) yang maksimal (Fahmi, 2014).

Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kerja para karyawan. Peningkatan kualitas kerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. Artinya, para mitra bisnis dan konsumen akan menyukai hasil produk (output) yang dihasilkan, dan ini berdampak pada kondisi peningkatan perolehan keuntungan perusahaan khususnya. Perolehan keuntungan artinya kinerja keuangan (*financial performance*) yang dihasilkan telah tercapai sesuai harapan (Fahmi, 2014).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Pemimpin hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan. Karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar dapat bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya demi mencapai tujuan perusahaan (Ayu Amanda, 2017).

Untuk melakukan penelitian, penulis berpedoman dengan penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sholehatusya'diah (2017) mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kompetensi kerja (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan majalah

mother and baby menghasilkan kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hamdiah, Haryono dan Fathoni (2016) mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di Swalayan Banyumanik Semarang menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Anggriawan, Hamid dan Mukzam (2015) mengenai pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan Cv Suka Alam Kota Batu, Jawa Timur menghasilkan kesimpulan bahwa variabel bebas (insentif dan motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”**. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian ini menggunakan objek penelitian serta variabel yang digunakan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka permasalahan yang utama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Seperti apa yang telah di gambarkan dalam pokok masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta

3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari pokok permasalahan di atas, diharapkan memberikan manfaat dalam bentuk:

1. Bagi sisi teoritis :

Penelitian ini diharap dapat menambah pengetahuan keilmuan, dan memberikan kontribusi berupa keterkaitan teori tentang karyawan terhadap kemampuan bekerja yang dicerminkan pada variabel dependen yaitu 'kinerja karyawan'. Outputnya adalah, bagi lembaga bank syariah di bidang manajemen sumber daya manusia akan lebih selektif lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat tercapainya tujuan suatu perusahaan.

2. Bagi sisi praktis :

- a. Ditinjau dari bidang akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memaparkan konstruk-onstruk yang berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi, stres kerja dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Sleman. Sehingga dapat diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi peneliti sebelumnya serta saran-saran perbaikan untuk peneliti berikutnya.
- b. Ditinjau dari manfaat praktisi, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi para atasan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dari segi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berkaitan kinerja karyawan agar karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.
- c. Bagi Penelitian selanjutnya, penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian ini.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam kajian penelitian ini, sistematika pembahasan terdiri dari lima bab yang lain saling berkait. Sistematika pembahasan ini memberikan gambaran dan logika berpikir peneliti dalam penelitian. Sistematika penulisan disajikan untuk menggambarkan isi penulisan secara umum melalui garis besar setiap bab. Adapun sistematika penulisan disusun sebagai berikut :

1. BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat penjelasan yang bersifat umum, yaitu mengenai latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan. Latar belakang menjelaskan tentang alasan mengenai masalah yang diteliti, rujukan penelitian dan gambaran hasil yang diharapkan dari penelitian. Sedangkan rumusan masalah menjelaskan batasan penelitian yang akan dikaji oleh peneliti.

2. BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai tinjauan hipotesis untuk menyusun hipotesis dan membahas tentang informasi mengenai variabel-variabel yang diteliti, telaah pustaka, kerangka berfikir dan hubungan antar variabel dan pengembangan hipotesis. Secara garis besar bab ini memuat tentang pendapatan tetap, tingkat religiusitas, sikap, lingkungan social, dan ketepatan waktu dalam recurring payment. Landasan teori tersebut menjadi acuan dalam penyusunan hipotesis penelitian.

3. BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

4. BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi karakteristik responden, hasil analisis serta pembahasan secara mendalam mengenai hasil temuan beserta implikasinya.

5. BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang hasil penelitian, saran bagi pihak dan keterbatasan penelitian. Bab ini dapat menjawab keseluruhan permasalahan yang ada melalui hasil yang telah didapat dalam penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel kompetensi, stres kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga. Hal ini berarti bahwa H1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga. Hal ini berarti bahwa H2 dalam penelitian ini ditolak.
3. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga. Hal ini berarti bahwa H3 dalam penelitian ini diterima.
4. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga. Hal ini berarti bahwa H4 dalam penelitian ini ditolak.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan baik melalui kajian telaah pustaka maupun analisis data dengan menggunakan model regresi, maka diperoleh bukti empiris bahwa kompetensi, stres kerja dan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga, maka usaha yang dapat dilakukan pihak manajemen adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, maka kepemimpinan direktur utama BPR Syariah Bangun Drajat Warga yang mampu mengajak karyawan untuk berpartisipasi dan meningkat rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan, hal tersebut sudah baik dan sangat penting untuk

dipertahankan dan diperkuat untuk mendukung kinerja karyawan agar lebih maksimal dan optimal.

2. Faktor kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, walaupun tidak mempengaruhi kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga, mereka tetap berusaha untuk belajar menyesuaikan diri pada lingkungan kerja, hal tersebut harus dipertahankan sehingga kedepannya karyawan akan dapat berkembang sesuai dengan ketentuan target BPR Syariah Bangun Drajat Warga.
3. Faktor stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, walaupun tidak mempengaruhi kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga mereka tetap menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan target yang ditentukan oleh BPR Syariah Bangun Drajat Warga, hal tersebut harus dipertahankan untuk terpenuhinya target perusahaan setiap tahunnya.
4. Faktor motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, walaupun tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga, sangatlah penting mempertahankan karyawan yang menjalankan kewajiban tugasnya meskipun kinerjanya stagnan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa saran yang nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta: diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang lebih maksimal lagi karena kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian target BPR Syariah Bangun Drajat Warga.
2. Bagi peneliti selanjutnya: bagi peneliti yang akan meneliti dengan variabel yang sama diharapkan dapat menambah variabel independenya, agar semakin banyaknya variabel independen yang dapat memberikan manfaat yang lebih luas lagi bagi peningkatan kinerja karyawan yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku:

- Agusty Tae Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Algifari. 2003. *Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 2. Yogyakarta: UPP AMK YKPN
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dahlan Siama. 2005. *Manajemen Lembaga Keuangan edisi keempat*. Jakarta: Badan Penerbit FE UI
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghazali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro
- Ibnu Katsir, Imam. 774 Hijriyah. *Tafsir Al-Qur'anuladzim*. Kairo: Daruttaufiqiyyah.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insan*. Jakarta: Bumi Akasara
- Koentjaraningrat. 1985. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMK YKPN
- Mamang Sangadji, Etta dan Sopiah. 2010. *Manajemen Keuangan dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo

- Nawawi, Hadawi. 1993. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2007. *Manajemen*. Edisi kedelapan / jilid 2. Jakarta: PT. Grafindo.
- Robert L, Mathis dan Jhon H Jacson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Sangaji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodelogi Peneitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif di Lengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Spencer, Lyle, M. Jr. Dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Cetakan ke-13. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2012. *Manajamen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Widi, Restu Kartiko. 2010. *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers

Jurnal:

- Adiputra, Pratama. Mandala Kastawan. Pengaruh Kompetensi dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Kompetitif dan Kinerja Perusahaan, Vol. 6 No. 11. 2017
- Agusta, Leonando. Sutanto, Eddy Madiono. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, Vol. 1 No. 3. 2013
- Amalia, Suwendra, dan Bagia. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Centra Swakarsa, Vol. 4. 2016
- Astianto, Anggit. Pengaruh Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, Vol. 3 No. 7. 2014
- Carudin. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepada Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia. Edisi Khusus No.2, Agustus 2011
- Iqbal, Anwar dan Haider. Effect of Leadership Style on Employee Performance, Vol. 5 No. 5, 2015
- Julvia, Cristine. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 16 No. 1. 2016
- Khan, Hafeez, dkk. Relationship of Leadership Styles, Employees Commitment and Organization Performance (A Study on Customer Support Representatives. 2012
- Khan dan Nawaz. The Leadership Styles and The Employees Performance, Vol. 32 No. 2. 2016
- Mangkunegara dan Waris. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company PT Asuransi Bangun Askrida, 2015
- Respatiningsih, Ida. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Pematang, Vol. 4 No. 3. 2015
- Sari Rahma, Muis Mahlia dan Nurdjannah. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar, Vol. 1 No. 1. 2012
- Sastra, Boy Aulia. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Taunku Tambusai Pekanbaru, Vol. 4 No. 1. 2017
- Sholehatusya'diah. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang, Vol. 5 No. 2. 2017

- Sujiati. Ma'arif, M Syamsul. Najib, Mukhamad. The Effect Of Motivation and Competence on Employee Performance Satellite Technology. Vol. 15 No.5. 2017
- Ubaidillah. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profitabilitas Bank Syariah Indonesia, Vol. 4 No. 3. 2016
- Wartono, Tri. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby), Vol. 4 No. 2. 2017

Skripsi:

- Amin, Muhammad Rizal. Pengaruh Kualitas Layanan Pada Organisasi Pengelolaan Zakat, Infaq, dan Shodaqoh Terhadap Kepuasan Muzakki Dalam Berzakat pada Laziz Masjid Syuhada Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta. Program Sarjana Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016
- Mahiroh, Raisa Roshifah. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Motivasi Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Etos kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta. Program Sarjana Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016
- Sutiyono, Agus Muhammad. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung. *Skripsi*. Lampung. Program Sarjana Universitas Lampung. 2017
- Zakki, Muhammad Anis. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tamziz area Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta. Program Sarjana Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2015

Website:

- www.isei.or.id, diakses pada tanggal 20 oktober 2018
- <http://www.bprs-bdw.co.id/jam-pelayanan/>, diakses pada tanggal 26 november 2018
- <http://www.bprs-bdw.co.id>, diakses pada tanggal 12 Desember 2018.

KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH KOMPETENSI, STRES KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KUISIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga

Ditempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan program Sarjana Perbankan Syariah di Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam bentuk tugas akhir penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”** dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner penelitian ini.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah khususnya ilmu perbankan syariah, sehingga tidak terkait dengan penilaian kepegawaian. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sesuai kondisi di tempat kerja. Atas kerjasamanya dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuisioner

Di bawah ini ada beberapa kelompok pertanyaan yang seluruhnya berkaitan dengan pengaruh kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Oleh karenanya saya mengharapkan agar Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban tersebut sesuai dengan pendapat dan pandangan yang sebenarnya. Jawaban yang anda berikan tidak memiliki nilai atau makna salah atau benar, tetapi kami hanya inginkan pendapat dan pandangan Bapak/Ibu/Saudara/i berhubungan dengan pertanyaan yang diberikan.

A. Identitas Responden

No. Responden : _____ (tidak usah diisi)

1. Nama Responden : _____

2. Umur : _____ Tahun

3. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
4. Status Perkawinan : () Menikah () Belum Menikah
5. Pendidikan Terakhir : () D3
() S.1
() S.2
6. Lama Bekerja : _____ Tahun
7. Jabatan Sebagai : _____

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, dengan cara memberikan tanda centang ($\checkmark$) pada kolom yang tersedia. Adapun bobot dari jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = 4
Setuju (S) = 3
Tidak Setuju (TS) = 2
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Variabel Kompetensi

PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
	STS	TS	S	SS
1. Pengetahuan				
• Pengetahuan saya merupakan modal dasar untuk memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan				
• Pemahaman yang baik atas rencana kerja, mampu membantu saya dalam mencapai tujuan perusahaan				
• Semakin tinggi tingkat kemampuan saya maka semakin tinggi pula kinerja saya dalam perusahaan				
2. Keterampilan				
• Keterampilan berkaitan dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis				
• Keterampilan yang saya dimiliki diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan profesional				
• Saya memiliki kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan dalam menggunakan sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan				
3. Sikap				
• Tugas yang saya selesaikan dengan tanggung jawab maka hasilnya akan memuaskan				
• Kedisiplinan yang saya terapkan bertujuan agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat				
• Loyalitas yang saya berikan terhadap pekerjaan dan perusahaan mampu meningkatkan kinerja saya				

Sumber: Hutapea dan Thoha (2008)

Variabel Stres Kerja

PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
	STS	TS	S	SS
1. Tuntutan Tugas				
• Saya diberi tugas melebihi kemampuan saya				
• Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan				
2. Tuntutan Peran				
• Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya				
• Saya sering dilibatkan dalam berbagai tugas pekerjaan diluar job deskripsi sebagai frontline				
3. Tuntutan Antar Pribadi				
• Hasil kerja saya tidak dihargai oleh rekan kerja				
• Rekan kerja saya tidak bisa diajak untuk kerja sama				
4. Struktur Organisasi				
• Adanya ketidakjelasan mengenai posisi jabatan saya				
• Saya dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan peran saya				
5. Kepemimpinan Organisasi				
• Dalam menjalankan pekerjaan saya ditekan dengan banyak peraturan dan kedisiplinan yang tinggi				
• Tugas yang saya kerjakan kurang mendapat dukungan dari atasan				

Sumber: Robbins (2006)

Variabel Kepemimpinan

PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
	STS	TS	S	SS
1. Direktif				
• Pemimpin memberitahu apa yang diharapkan dari kinerja saya				
• Pemimpin selalu memberikan petunjuk khusus disetiap tugas				

yang bersifat kompleks				
2. Supportive				
• Pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif				
• Pemimpin selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan				
3. Partipativ				
• Pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat				
• Pemimpin selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang diberikan				
4. Orientasi				
• Pemimpin sering menetapkan serangkaian tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencapai tujuan tersebut				
• Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan				

Sumber: Gaya Kepemimpinan Path Goal menurut Robert House yang dikutip oleh Eko Hartanto (2015)

Variabel Motivasi

PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
	STS	TS	S	SS
1. Kebutuhan Fisiologis				
• Jaminan yang diberikan kepada saya oleh perusahaan sudah baik				
• Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup				
• Gaji yang saya peroleh di perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
2. Kebutuhan Rasa Aman				
• Kondisi ruangan kerja yang saya gunakan cukup baik				
• Perlengkapan dan peralatan kerja di perusahaan cukup aman dan memadai untuk saya gunakan				
• Keamanan di lingkungan				

perusahaan sudah dikelola dengan baik				
3. Kebutuhan Sosial				
Saya dapat bersoliasiasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan				
Saya ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan di luar perusahaan				
Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik				
4. Kebutuhan Harga Diri				
Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi, bilamana dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu				
Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan diakui oleh atasan				
Dengan tanggung jawab yang lebih besar, saya merasa dapat lebih dihormati oleh rekan kerja				
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri				
Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya				
Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik				
Pekerjaan saya saat ini tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan yang saya miliki				

Sumber: teori Maslow dalam buku Robbins dan Judge (2008: 224)

Variabel Kinerja

PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
	STS	TS	S	SS
1. Kualitas				
Saya tidak pernah mendapat				

teguran berkaitan dengan kualitas hasil kerja yang saya selesaikan				
• Hasil tugas yang saya kerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan				
2. Kuantitas				
• Pekerjaan yang saya selesaikan selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan				
• Jumlah karyawan pada perusahaan telah memenuhi standar perusahaan untuk menjalankan suatu pekerjaan di setiap bidang				
3. Ketepatan Waktu				
• Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang diberikan perusahaan				
• Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat				
4. Efektifitas				
• Saya selalu memanfaatkan sumber daya perusahaan (peralatan kantor, komputer, mesin-mesin pabrik, dan lain-lain) untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal				
• Saya mempunyai hak untuk memakai fasilitas perusahaan				
5. Kemandirian				
• Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan atau petunjuk dari kepala bagian produksi atau rekan kerja				
• Saya selalu mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan				

Sumber: Robbins (2006)

LAMPIRAN II

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-30	19	47,5	47,5	47,5
	31-45	20	50,0	50,0	97,5
	45-60	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	19	47,5	47,5	47,5
	P	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BM	10	25,0	25,0	25,0
	M	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	marketin	26	65,0	65,0	65,0
	operasio	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D.3	5	12,5	12,5	12,5
	S.1	34	85,0	85,0	97,5
	S.2	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	



LAMPIRAN III

HASIL PENGUJIAN

A. Uji Validitas

1. Kompetensi

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	rata_X 1
x1.1	Pearson Correlation	1	,359*	,493*	,146	,252	,418*	,434*	,355*	,099	,671**
	Sig. (2-tailed)		,023	,001	,369	,117	,007	,005	,025	,542	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.2	Pearson Correlation	,359*	1	,290	,341*	,232	,133	,391*	,085	,318*	,567**
	Sig. (2-tailed)	,023		,069	,031	,150	,415	,013	,602	,045	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.3	Pearson Correlation	,493*	,290	1	-,059	,382*	,500*	,318*	,069	-,114	,542**
	Sig. (2-tailed)	,001	,069		,719	,015	,001	,046	,672	,483	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.4	Pearson Correlation	,146	,341*	-,059	1	,579*	,159	,429*	,516*	,427*	,646**
	Sig. (2-tailed)	,369	,031	,719		,000	,326	,006	,001	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.5	Pearson Correlation	,252	,232	,382*	,579*	1	,275	,297	,367*	,101	,630**
	Sig. (2-tailed)	,117	,150	,015	,000		,086	,063	,020	,536	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.6	Pearson Correlation	,418*	,133	,500*	,159	,275	1	,207	,319*	-,168	,512**
	Sig. (2-tailed)	,007	,415	,001	,326	,086		,200	,045	,299	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.7	Pearson Correlation	,434*	,391*	,318*	,429*	,297	,207	1	,296	,434*	,726**
	Sig. (2-tailed)	,005	,013	,046	,006	,063	,200		,064	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.8	Pearson Correlation	,355*	,085	,069	,516*	,367*	,319*	,296	1	,455*	,631**
	Sig. (2-tailed)	,025	,602	,672	,001	,020	,045	,064		,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

x1.9	Pearson Correlation	,099	,318*	-,114	,427*	,101	-,168	,434*	,455*	1	,469**
	Sig. (2-tailed)	,542	,045	,483	,006	,536	,299	,005	,003		,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
rata_X1	Pearson Correlation	,671*	,567*	,542*	,646*	,630*	,512*	,726*	,631*	,469*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

2. Stres Kerja

3. Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	rata X2
x2.1	Pearson Correlation	1	,356*	,493**	,275	,304	,306	,380*	,661**
	Sig. (2-tailed)		,024	,001	,086	,056	,055	,015	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.2	Pearson Correlation	,356*	1	,621**	,220	,366*	,523**	,427**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,024		,000	,172	,020	,001	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.3	Pearson Correlation	,493**	,621**	1	,310	,463**	,493**	,463**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,052	,003	,001	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.4	Pearson Correlation	,275	,220	,310	1	,000	,275	,418**	,516**
	Sig. (2-tailed)	,086	,172	,052		1,000	,086	,007	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.5	Pearson Correlation	,304	,366*	,463**	,000	1	,304	,167	,553**
	Sig. (2-tailed)	,056	,020	,003	1,000		,056	,304	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.6	Pearson Correlation	,306	,523**	,493**	,275	,304	1	,304	,692**
	Sig. (2-tailed)	,055	,001	,001	,086	,056		,056	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

x2.7	Pearson Correlation	,380*	,427**	,463**	,418**	,167	,304	1	,654**
	Sig. (2-tailed)	,015	,006	,003	,007	,304	,056		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
rata_X2	Pearson Correlation	,661**	,778**	,815**	,516**	,553**	,692**	,654**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

4. Kepemimpinan

		Correlations								
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	Rata_X3
x3.1	Pearson Correlation	1	,560**	,028	,301	,160	,221	,686**	,340*	,589**
	Sig. (2-tailed)		,000	,863	,059	,324	,171	,000	,032	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.2	Pearson Correlation	,560*	1	,336*	,436**	,168	,366*	,000	,264	,598**
	Sig. (2-tailed)	,000		,034	,005	,300	,020	1,000	,100	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.3	Pearson Correlation	,028	,336*	1	,015	,356*	,729**	,000	,239	,520**
	Sig. (2-tailed)	,863	,034		,929	,024	,000	1,000	,137	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.4	Pearson Correlation	,301	,436**	,015	1	,718**	,327*	,178	,367*	,683**
	Sig. (2-tailed)	,059	,005	,929		,000	,039	,272	,020	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

x3.5	Pearson Correlation	,160	,168	,356*	,718**	1	,563**	,206	,292	,685**
	Sig. (2-tailed)	,324	,300	,024	,000		,000	,203	,067	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.6	Pearson Correlation	,221	,366*	,729**	,327*	,563**	1	,224	,564**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,171	,020	,000	,039	,000		,164	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.7	Pearson Correlation	,686*	,000	,000	,178	,206	,224	1	,484**	,509**
	Sig. (2-tailed)	,000	1,000	1,000	,272	,203	,164		,002	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.8	Pearson Correlation	,340*	,264	,239	,367*	,292	,564**	,484**	1	,713**
	Sig. (2-tailed)	,032	,100	,137	,020	,067	,000	,002		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Rata_X3	Pearson Correlation	,589*	,598**	,520**	,683**	,685**	,797**	,509**	,713**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Motivasi

		Correlations														
		x4. 1	x4. 2	x4. 3	x4. 4	x4. 5	x4. 6	x4. 7	x4. 8	x4. 9	x4. 10	x4. 11	x4. 12	x4. 13	x4. 14	Rata 4
x4.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	,504**	,497**	,288	,298	,096	,061	,282	,179	,614**	,369*	,316*	,296	,208	,673**
			,001	,001	,071	,061	,554	,707	,078	,269	,000	,019	,047	,064	,199	,000
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x4.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,504**	1	,260	,335*	,557**	-,030	,171	,426**	,196	,426**	,135	,634**	,000	,221	,635**
		,001		,105	,034	,000	,855	,293	,006	,226	,006	,405	,000	1,000	,171	,000
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x4.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,497**	,260	1	,020	,112	,140	,089	-,072	,024	,892**	,201	,076	,000	,134	,412**
		,001	,105		,903	,490	,389	,585	,657	,885	,000	,214	,639	1,000	,410	,008
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x4.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,288	,335*	,020	1	,355*	-,193	,144	,360*	,166	,186	,235	,261	,000	-,054	,420**

x4.5	Sig. (2- taile d)	,07 1	,03 4	,90 3		,02 5	,23 3	,37 5	,02 3	,30 7	,25 0	,14 5	,10 4	1,0 00	,74 0	,007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pear son Corr elati on Sig.	,29 8	,55 7**	,11 2	,35 5*	1	-,34 4*	,29 6	,52 6**	,42 0**	,24 7	,11 1	,47 5**	,12 4	,03 4	,576* *
x4.6	Sig. (2- taile d)	,06 1	,00 0	,49 0	,02 5		,03 0	,06 4	,00 0	,00 7	,12 4	,49 4	,00 2	,44 4	,83 6	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pear son Corr elati on Sig.	,09 6	-,03 0	,14 0	-,19 3	-,34 4*	1	,44 9**	,09 1	-,03 0	,29 4	,09 9	,22 5	,36 2*	,18 3	,296
x4.7	Sig. (2- taile d)	,55 4	,85 5	,38 9	,23 3	,03 0		,00 4	,57 6	,85 5	,06 6	,54 5	,16 3	,02 2	,25 8	,064
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pear son Corr elati on Sig.	,06 1	,17 1	,08 9	,14 4	,29 6	,44 9**	1	,25 1	,36 0*	,25 1	-,02 7	,55 2**	,51 8**	-,10 7	,480* *
x4.8	Sig. (2- taile d)	,70 7	,29 3	,58 5	,37 5	,06 4	,00 4		,11 8	,02 3	,11 8	,86 9	,00 0	,00 1	,50 9	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pear son Corr elati on	,28 2	,42 6**	-,07 2	,36 0*	,52 6**	,09 1	,25 1	1	,42 6**	,16 2	,16 7	,38 2*	,18 7	,05 1	,585* *

x4.9	Sig.															
	(2-taile d)	,078	,006	,657	,023	,000	,576	,118		,006	,317	,302	,015	,248	,755	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlati on	,179	,196	,024	,166	,420**	-,030	,360*	,426**	1	,221	,278	,309	,549**	-,064	,566*
x4.10	Sig.															
	(2-taile d)	,269	,226	,885	,307	,007	,855	,023	,006		,171	,083	,052	,000	,694	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlati on	,614**	,426**	,892**	,186	,247	,294	,251	,162	,221	1	,313*	,382*	,187	,196	,690*
x4.11	Sig.															
	(2-taile d)	,000	,006	,000	,250	,124	,066	,118	,317	,171		,049	,015	,248	,225	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlati on	,369*	,135	,201	,235	,111	,099	-,027	,167	,278	,313*	1	-,023	,130	,313*	,510*
x4.12	Sig.															
	(2-taile d)	,019	,405	,214	,145	,494	,545	,869	,302	,083	,049		,888	,425	,049	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pearson Correlati on	,316*	,634**	,076	,261	,475**	,225	,552**	,382*	,309	,382*	-,023	1	,296	,023	,607*

x4.13	Sig. (2- taile d)	,04 7	,00 0	,63 9	,10 4	,00 2	,16 3	,00 0	,01 5	,05 2	,01 5	,88 8		,06 4	,88 8	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pear son Corr elati on	,29 6	,00 0	,00 0	,00 0	,12 4	,36 2*	,51 8**	,18 7	,54 9**	,18 7	,13 0	,29 6	1	,00 0	,470*
	Sig. (2- taile d)	,06 4	1,0 00	1,0 00	1,0 00	,44 4	,02 2	,00 1	,24 8	,00 0	,24 8	,42 5	,06 4		1,0 00	,002
x4.14	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Pear son Corr elati on	,20 8	,22 1	,13 4	- 05 4	,03 4	,18 3	- 10 7	,05 1	- 06 4	,19 6	,31 3*	,02 3	,00 0	1	,368*
	Sig. (2- taile d)	,19 9	,17 1	,41 0	,74 0	,83 6	,25 8	,50 9	,75 5	,69 4	,22 5	,04 9	,88 8	1,0 00		,019
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Rata_4	Pear son Corr elati on	,67 3**	,63 5**	,41 2**	,42 0**	,57 6**	,29 6	,48 0**	,58 5**	,56 6**	,69 0**	,51 0**	,60 7**	,47 0**	,36 8*	1
	Sig. (2- taile d)	,00 0	,00 0	,00 8	,00 7	,00 0	,06 4	,00 2	,00 0	,00 0	,00 0	,00 1	,00 0	,00 2	,01 9	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

6. Kinerja

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	rata_Y
y.1	Pearson Correlation	1	,232	,237	-,089	,460**	,245	,092	-,073	,529**
	Sig. (2-tailed)		,149	,140	,585	,003	,128	,572	,653	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.2	Pearson Correlation	,232	1	,266	,348*	,241	,034	,127	,042	,526**
	Sig. (2-tailed)	,149		,097	,028	,133	,837	,434	,795	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.3	Pearson Correlation	,237	,266	1	-,087	,457**	,364*	-,009	,099	,603**
	Sig. (2-tailed)	,140	,097		,594	,003	,021	,958	,545	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.4	Pearson Correlation	-,089	,348*	-,087	1	,072	,325*	,470**	,179	,323*
	Sig. (2-tailed)	,585	,028	,594		,659	,041	,002	,270	,042
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.5	Pearson Correlation	,460**	,241	,457**	,072	1	,331*	,095	,229	,762**
	Sig. (2-tailed)	,003	,133	,003	,659		,037	,561	,155	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.6	Pearson Correlation	,245	,034	,364*	-,325*	,331*	1	-,283	-,115	,380*
	Sig. (2-tailed)	,128	,837	,021	,041	,037		,076	,478	,016
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.7	Pearson Correlation	,092	,127	-,009	,470**	,095	-,283	1	,095	,389*
	Sig. (2-tailed)	,572	,434	,958	,002	,561	,076		,561	,013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
y.8	Pearson Correlation	-,073	,042	,099	,179	,229	,115	,095	1	,379*
	Sig. (2-tailed)	,653	,795	,545	,270	,155	,478	,561		,016
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
rata_Y	Pearson Correlation	,529**	,526**	,603**	,323*	,762**	,380*	,389*	,379*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,042	,000	,016	,013	,016	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	123,4250	52,046	,278	,836
x1.2	123,6250	57,163	-,312	,851
x1.3	122,4500	53,177	,172	,838
x1.4	122,5500	51,382	,552	,829
x1.5	122,4750	52,204	,346	,834
x1.6	122,6000	52,297	,471	,832
x1.7	122,3500	53,413	,124	,840
x1.8	122,4250	52,456	,381	,833
x1.9	122,4500	52,459	,296	,835
x2.1	123,4250	51,174	,381	,832
x2.5	123,4250	53,122	,105	,843
x2.7	123,6250	53,163	,153	,839
x2.9	123,5750	53,533	,126	,840
x2.10	122,6250	51,625	,367	,833
x3.1	122,7000	52,318	,477	,832
x3.2	122,6250	52,035	,471	,831
x3.3	122,5750	52,251	,436	,832
x3.4	122,6750	52,071	,398	,832
x3.5	122,6750	51,866	,507	,831
x3.6	122,6000	51,118	,707	,827
x3.7	122,6250	52,651	,452	,833
x3.8	122,5250	49,743	,695	,824
x4.1	122,7250	51,538	,493	,830
x4.2	122,6000	51,426	,645	,829
x4.3	122,7250	53,897	,194	,837
x4.4	122,6000	53,067	,261	,836
x4.5	122,7000	51,395	,423	,831
x4.6	122,4750	53,281	,273	,835
x4.7	122,5250	52,820	,344	,834
x4.8	122,7000	51,856	,571	,830
x4.9	122,6000	54,246	,092	,839
x4.10	122,7000	52,421	,456	,832
x4.11	122,5750	55,020	-,056	,844
x4.12	122,5750	52,815	,621	,832
x4.13	122,6250	53,830	,151	,838
x4.14	123,1750	53,840	,103	,840
y.1	123,0500	53,536	,146	,839
y.2	122,8000	52,062	,403	,832
y.3	122,7250	51,333	,461	,831
y.4	122,5500	52,715	,325	,834
y.5	122,8500	51,003	,427	,831
y.6	122,5750	53,020	,170	,839
y.7	123,1500	53,721	,089	,841
y.8	122,8500	51,772	,331	,834

C. Uji Normalitas

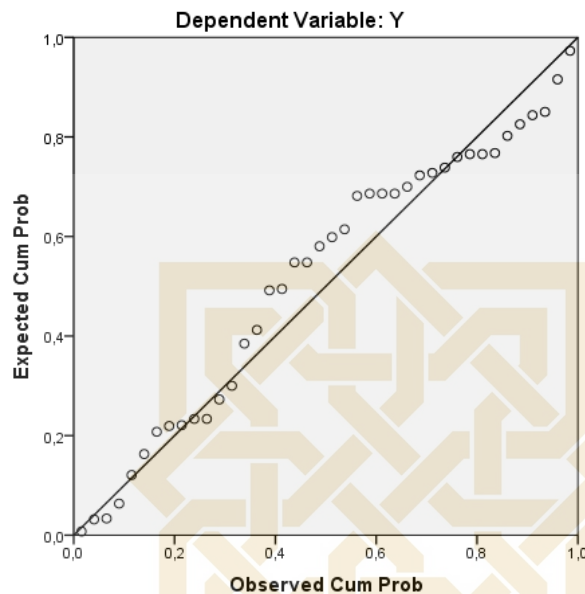
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,21313430
Most Extreme Differences	Absolute	,141

	Positive	,087
	Negative	-,141
Kolmogorov-Smirnov Z		,891
Asymp. Sig. (2-tailed)		,406

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



D. Multikolinearitas

Coefficients^a

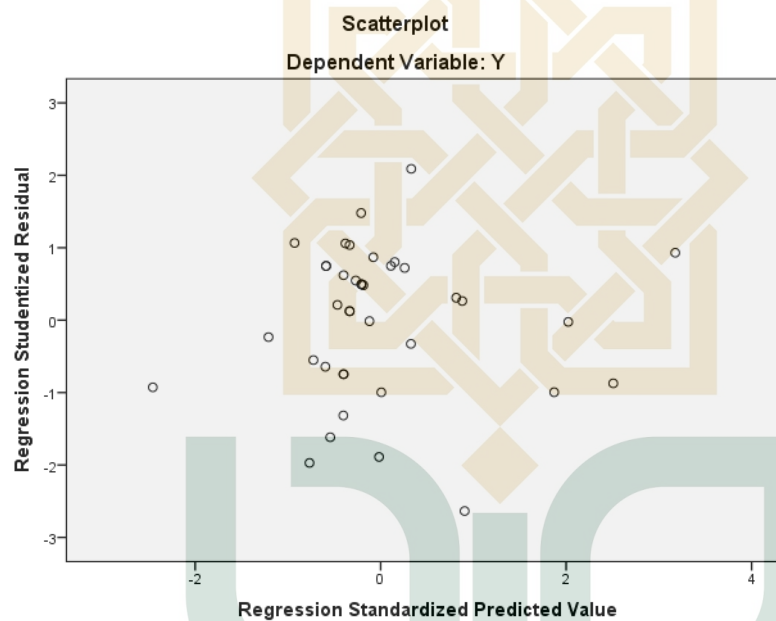
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,919	,658		1,397	,171		
X1	,180	,162	,200	1,113	,273	,613	1,631
1 X2	,151	,103	,242	1,459	,154	,723	1,382
X3	,422	,229	,416	1,841	,074	,391	2,560
X4	-,092	,254	-,076	-,364	,718	,462	2,167

a. Dependent Variable: Y

E. Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,114	,353		-,323	,749
X1	,090	,087	,208	1,036	,307
X2	,108	,055	,361	1,948	,059
X3	-,243	,123	-,498	1,975	,056
X4	,166	,136	,283	1,221	,230

a. Dependent Variable: ABS_RES1



F. Regresi Linear Berganda

1. Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 ^a	,296	,215	,22627

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

2. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	,752	4	,188	3,673	,013 ^b
1 Residual	1,792	35	,051		
Total	2,544	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

3. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,132	,628		1,802	,080
X1	,070	,159	,078	,439	,663
1 X2	,111	,099	,179	1,122	,270
X3	,515	,221	,507	2,327	,026
X4	-,112	,258	-,091	-,435	,666

a. Dependent Variable: Y

DOKUMENTASI PENELITIAN



CURRICULUM VITAE



A. Data Pribadi

Nama : Hidhayatul Umroh
TTL : Rembang, 2 Februari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No.Hp : 089617380531
Email : Idhaumroh@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

1. 2003-2009 : SDN 04 Pamotan
2. 2009-2012 : Mts Negeri Pamotan
3. 2012-2015 : MA Raudlatul Ulum
4. 2015-2019 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

C. Riwayat Organisasi

FORSEBI (Forum Studi Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta)