

**PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN, TINGKAT  
STRESS KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYARIAH  
BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**UNTUK MEMENUHI  
SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU  
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH :  
INDRATNO  
NIM. 12391002**

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

**2019**

**PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN, TINGKAT  
STRESS KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYARIAH  
BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**UNTUK MEMENUHI  
SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU  
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH :**

**INDRATNO  
NIM. 12391002**

**PEMBIMBING :**

**Dr. Sunaryati. SE., M.Si  
NIP. 19751111 200212 2 002**

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

**2019**



**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor : B-764/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2019

Skripsi/tugas akhir dengan judul : **PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN, TINGKAT STRESS KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Indratno  
NIM : 12391002  
Telah diujikan pada : Kamis, 15 Agustus 2019  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**  
**Ketua Sidang**

**Dr. Sunaryati, SE., M.Si.**  
NIP. 19751111 200212 2 002

**Penguji I**

**Muhfiatun, S.E.I., M.E.I.**  
NIP. 19890919 201503 2 009

**Penguji II**

**Sunarsih, S.E., M.Si.**  
NIP. 19740911 199903 2 001

Yogyakarta, 22 Agustus 2019  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
YOGYAKARTA



**Dr. H. Syaiful Mahmadah Hanafi, M.Ag**  
NIP. 1970518 199703 1 003

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

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 selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Indratno  
NIM : 12391002  
Judul Skripsi : **"Pengaruh Tingkat Kedisiplinan, Tingkat Stress Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga"**

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Keuangan Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 08 Agustus 2019

Pembimbing

  
**Dr. Sunaryati, SE, M.si**

NIP. 19751111 200212 2 002

## SURAT PERNYATAAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indratno  
NIM : 12391002  
Jurusan Prodi : Manajemen Keuangan Syariah

Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Berjudul adalah **“PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN, TINGKAT STRESS KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA”** 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, 08 Agustus 2019

Penyusun



Indratno

NIM. 12391002



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

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

Nama : Indratno  
NIM : 12391002  
Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN, TINGKAT STRESS KERJA,  
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA”**

Berserta perangkat yang ada Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/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 : 08 Agustus 2019  
Yang Menyatakan

  
Indratno

NIM. 12391002

## **MOTTO**

Kegagalan terjadi karena terlalu banyak berencana tapi sedikit berpikir. Jika orang lain bisa, maka aku juga termasuk bisa. Belajar dari kegagalan adalah suatu hal yang bijak.



## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada:*

**“Kedua Orang Tua Saya dan Keluarga Saya”**

**Bapak. SIH Margono**

**Ibu. Mumyati**

**Widyasari**

**Kriswati**

**Sri Utami Ningsih**

*(Saya bukan siapa-siapa tanpa kedua orang tua saya. Dan untuk setiap semangat, nasihat, cinta, dan doa yang tak berujung, Terimakasih)*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## 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 di-lambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Zāl	z	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	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	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
ه	Hā'	h	ha
ء	Hamza	`	apostrof

ي	h Yā'	Y	Ye
---	----------	---	----

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	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>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyyā'</i>

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----َ-----	Fathah	ditulis	<i>A</i>
-----ِ-----	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
-----ُ-----	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Faṭḥah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	ditulis	<i>Ā</i>
جاهليّة	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + 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. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	<i>ū</i>
فُرُوض	ditulis	<i>furūd</i>

### 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>
لِنَشْكُرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

### H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	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

ذَوَالْفُرُوض	Ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
أَهْلَالسُّنَّة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur atas ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayang serta karunia-Nya kepada seluruh makhluk ciptaan-Nya. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya sampai akhir zaman.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Untuk itu, penyusun dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmad Hanafi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak H.M. Yazid Afandi, M.Ag., selaku Ketua Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dr. Sunaryati, SE., M.Si selaku pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan, memberi masukan, kritik, saran, dan motivasi dalam menyempurnakan penelitian ini.
5. Seluruh dosen Program Studi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dengan tulus ikhlas selama kuliah, semoga diberikan keberkahan selalu oleh Allah SWT.
6. Seluruh Staff Tata Usaha Program Studi dan Fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



7. Kedua orang tua, Bapak SIH Margono dan Ibu Mumyati atas segala doa yang selalu dipanjatkan, perhatian, kasih sayang, dan dukungan yang tiada ujung kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakak-kakak saya yang selalu mendoakan dan memberi motivasi.
9. Nur Amalia Walidayn, Ibnu Andika Rahman, M Hisbulloh Al Amin, Damar Aji, Faiq Syauqi, Rouf, Andy Okto, Indah Septa, Tino Atma, Jefry Gusnandar dan teman-teman Kui F yang tidak lelah memberikan doa, nasihat, dukungan, dan perhatian bagi kelancaran skripsi penyusun.
10. Sahabat-sahabat Dandelion Adventure Mas Dimas, Tata, Sarjito, Dono dan Mas Murek yang selalu memberi dukungan dan motivasi demi kelancaran skripsi penyusun.
11. Keluarga Kota Gede Tina Julia, Ida Camelia, Juwita, Kuyay, Zelfanila yang selalu memberikan dukungan bagi kelancaran skripsi penyusun.
12. Seluruh teman-teman Manajemen Keuangan Syariah angkatan 2012 yang telah berjuang bersama-sama menempuh pendidikan Manajemen Keuangan Syariah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta serta semua yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik atas jasa-jasa yang telah diberikan untuk penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Yogyakarta, 08 Agustus 2019

**Indratno**

**NIM. 12391002**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI .....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi
ABSTRAK .....	xxii
ABSTRACT .....	xxiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	6
C. Tujuan Program Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan .....	8

<b>BAB II</b>	<b>KERANGKA TEORI.....</b>	<b>10</b>
	A. Landasan Teori .....	10
	1. Kinerja Karyawan .....	10
	2. Kedisiplinan .....	17
	3. Tingkat Stress Kerja.....	21
	4. Gaya Kepemimpinan.....	26
	B. Telaah Pustaka .....	33
	C. Kerangka Penelitian.....	45
	D. Hipotesis Penelitian .....	45
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
	A. Jenis Penelitian .....	50
	B. Populasi dan Sampel.....	50
	C. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data.....	51
	D. Definisi Variabel Penelitian .....	52
	E. Model dan Teknik Analisis Data .....	53
	1. Statistik Deskriptif .....	53
	2. Model Analisis Regresi Berganda.....	53
	1). Uji Validitas .....	53
	2). Uji Reliabilitas .....	53
	3. Uji Asumsi Klasik.....	56
	1) Uji Normalitas.....	56
	2) Uji Heteroskedastisitas.....	57
	3) Uji Multikolinieritas.....	57
	5. Uji Hipotesis .....	58
	1. Uji F (Simultan).....	58
	2. Uji T ( Parsial) .....	59
	3. Koefisien Determinasi .....	60

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
A. Karakteristik Responden .....	61
B. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
C. Uji Asumsi Klasik.....	68
1. Uji Multikolinieritas .....	68
2. Uji Heteroskedastisitas .....	69
3. Uji Normalitas .....	71
D. Analisis Regresi Linier berganda .....	72
E. Uji Hipotesis .....	75
1. Uji F.....	75
2. Uji Koefisien Determinasi.....	76
3. Uji T .....	77
F. Pembahasan.....	79
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>86</b>
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>I</b>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	61
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas .....	65
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas .....	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	72
Tabel 4.8 Hasil Uji F .....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji T .....	77

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	47





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil olah data .....	I
Lampiran 2 Curriculum Vitae .....	II



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Tingkat Kedisiplinan, Tingkat Stress Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Populasi dan sampel yang digunakan penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Model statistika yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ , tidak terdapat pengaruh signifikan antara tingkat stress kerja dengan kinerja karyawan, dilihat dari nilai signifikansi  $0,933 > 0,05$ , dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,220 > 0,05$ .

**Kata kunci:** Kedisiplinan, Tingkat Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of Discipline Level, Job Stress Level, and Leadership Style on the Performance of Employees of PT BPR Syariah Bangun Drajat Yogyakarta Citizens. The population and sample used in this study were all employees of PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. The statistical model used is multiple linear regression analysis.*

*The test results show that discipline has a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.016 < 0.05$ , there is no significant effect between work stress levels and employee performance, seen from a significance value of  $0.933 > 0.05$ , and leadership style does not significantly influence employee performance, with a significance value of  $0.220 > 0.05$ .*

**Keywords:** *Discipline, Job Stress Level, Leadership Style, Employee Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi, perusahaan juga mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki hasil kerja atau karya yang dihasilkan yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Guritno dan Waridin, 2005, hal: 63-74).

Kinerja adalah indikator tingkat kesuksesan suatu individu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap individu tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Rue dan Byars (1981) dalam Keban (1995). Kinerja (*performance*) itu sendiri dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*the degree of accomplishment*” atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu organisasi. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkat sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dari situ kita bisa mengetahui bahwa organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dari situ kita bisa mengetahui bahwa organisasi terlihat baik atau buruk tergantung dari kinerja suatu organisasi atau instansi.

Meningkatkan kinerja karyawan perusahaan memperhatikan gaya kepemimpinan pemimpin, karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi oleh karyawan.

PT BPR 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 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 masyarakat pedesaan.

Permasalahan kedisiplinan memang kunci utama agar pekerjaan bisa dikerjakan dengan tepat waktu dan semaksimal mungkin, dan pastinya ada saja karyawan yang masih belum memaksimalkan kedisiplinannya, seperti datang terlambat, tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kehilangan berkas-berkas karena kelalaian dan lain sebagainya. Dalam tingkat stress kerja, pastinya karyawan Bangun Drajat Warga juga mengalaminya, seperti tuntutan dalam pekerjaan yang harus sesegera mungkin diselesaikan, atasan yang keras terhadap karyawan, dan faktor lingkungan pekerjaan. Dalam hal kepemimpinan di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga pasti juga ada permasalahan, seperti kurangnya interaksi terhadap karyawannya, kurang memberikan motivasi, tidak memberikan contoh yang baik terhadap para karyawannya.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negative yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah



menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Manusia merupakan asset perusahaan yang harus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaanya mengacu kepada tata tertib dan peraturan yang ada di dalam suatu perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak yang harus ditanamkan pada setiap karyawan. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktunya, dalam hal ini maksudnya adalah jam kerjanya. Apabila karyawan tidak tepat waktu, maka bisa dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, menyenangkan. Suasana kerja yang tertib, aman tenang, menyenangkan akan menunjang terciptanya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal (Muliando dkk, 2006, hal: 171).

Stress dapat terjadi pada setiap individu manusia dan pada setiap waktu, karena stress merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Stress yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan mutu

organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stress yang dialami, karyawan tentu akan meningkatkan semangat pada diri karyawan. Stress kerja menurut Handoko (2011, hal : 200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan akan dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para karyawan. Hubungan pemimpin dengan karyawan dapat dilihat dan diukur melalui sebuah penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Hill dan Carol dalam (Gary dan Yulk, 1994) berpendapat bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“PENGARUH TINGKAT KEDISIPLINAN, TINGKAT STRESS KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

## **PT BPR SYARIAH BANGUN DRJAT WARGA YOGYAKARTA.”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas dapat dirumuskan beberapa pertanyaan peneliti, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh tingkat stress kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kedisiplinan, tingkat stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kedisiplinan terhadap kinerja karyawan,
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat stress kerja karyawan terhadap kinerja karyawan,
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peneliti lain yang berkenaan dengan pengaruh kedisiplinan, tingkat stress kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA. Serta membuka kemungkinan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan ini.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh kedisiplinan, tingkat stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja karyawan.
- b. Bagi PT BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA, memberikan informasi mengenai pengetahuan akan kedisiplinan, tingkat stress kerja dan gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan evaluasi guna peningkatan kualitas PT. BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA.
- c. Bagi Masyarakat, sebagai sarana informasi tentang pengaruh kedisiplinan, tingkat stress kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kinerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Untuk Memperoleh pembahasan yang sistematis, maka perlu disusun sistematika pembahasan sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan laporan yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika pembahasan dirumuskan dalam beberapa bab sebagai berikut :

Bab pertama pendahuluan, pada bab ini dibahas beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan yang menjadi acuan untuk menyusun landasan teori, metodologi penelitian dan analisis data serta pengujian hipotesis.

Bab kedua landasan teori, pada bab ini dibahas landasan teori yang berisi tentang telaah pustaka, kerangka teoritik, dan hipotesis. Landasan teori dijadikan pedoman untuk menentukan metode penelitian yang dilakukan.

Bab ketiga metodologi penelitian, pada bab ini memuat tentang metode penelitian dan variabel penelitian yang hasilnya dianalisis dan dibahas pada bab empat.

Bab empat analisis data dan pengujian hipotesis, pada bab ini dibahas analisa dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji hipotesis yang meliputi uji statistic T dan statistic F, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan hasil yang diperoleh.

Bab lima penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari seluruh bab sebelumnya, saran untuk penelitian selanjutnya dan dilengkapi dengan bibliografi.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata kedisiplinan di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga sangat bagus dan tinggi sehingga mempengaruhi kualitas kinerja mereka.
2. Tingkat Stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa stress para karyawan di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga tidak terlalu mempengaruhi kinerja mereka, karena mereka bisa mengkondisikan kualitas kinerja mereka. Dan lingkungan serta pengaruh rekan-rekan kerja juga tidak terlalu berdampak terhadap kinerja mereka. Mereka bisa mengatasi tingkat stress kerja mereka dengan cara mereka masing-masing.
3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, kita bisa lihat bahwa para karyawan di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga memiliki pandangan masing-masing terhadap sifat pemimpinnya, jadi mereka tidak terlalu menghubung-

hubungkan kinerja pekerjaan mereka dengan sifat pemimpinnya yang terkadang tidak memberikan banyak apresiasi dan motivasi terhadap mereka, mereka tetap fokus terhadap pekerjaan mereka masing-masing.

## **B. Saran**

1. Semoga karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga lebih bisa lagi mementingkan dan memikirkan diri mereka sendiri dengan bijak dalam hal kedisiplinan, stress kerja, dan tanggapan kepada para pemimpinnya. Dan juga pemimpin harus bisa lebih memperhatikan kedisiplinan para karyawan, dan stress kerja para karyawan serta memberikan motivasi dan apresiasi terhadap kinerja karyawannya. Agar hasil kinerja karyawan bisa meningkat lebih baik lagi dari sebelumnya.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang lebih inovatif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dharmawan, Cecep. 2006. *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah (Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah)*. Bandung: Khazanah Intelektual.
- Fahmi Irham, *Manajemen Kepemimpinan; Teori dan Aplikasi*, (Bandung: IKAPI,2013).
- Fleishman, A dan Peters, D. R., 1962, *Leadership Attitudes and Managerial "success", Personel Psychology*.
- Handoko, T Tani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2001.
- Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawal.
- Luthans, F. 2005, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-hill.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: IKAPI.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: IKAPI, 2011).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993).
- Nurlaila, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; Universitas Gadjah Mada.
- Rivai, Vietzhal, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004).
- Robbins, Stephen P, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2002).
- Robbins, Stephen P., 2006, *Perilaku Organisasi PT. Indeks*, Jakarta :Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005).
- Siagian, Sandang P., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004).
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2004).

- Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran, dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana 2010).
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana 2009).
- Suwatno dan Donni Juan Priansa, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Tobroni, *The Spiritual Leadership*, (Malang, UMM Press, 2010).
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- Usmara, A., *Motivasi Kerja : Proses, Teori, dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara, 2006).
- Malayu S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 1994. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

**SKRIPSI :**

Dina Rochamanasari, 2013, "*Analisis Pengaruh Kerjadan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat BKK Kabupaten Demak*", Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Fudin Zainal Abidin, 2013, "*Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*", Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung .

Haris Rifa'I, 2012, "*Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan)*", Naskah Publikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Imaniar Cahya Komala, 2013, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Karyawan Administrasi Univeritas Widyatama*", Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Bandung.

Nadhila Al-FildzaAqmar, 2016, "*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri*", Skripsi, Fakultas Keuangan Syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Nur Abib Arsiyanto, 2003, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Skripsi yang dipublikasikan FE UNNES.

SitiMaghfiroh, 2012, "*Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri)*", Skripsi, Fakultas Syariah, IAIN Walisongo Semarang.

#### **JURNAL :**

Alden Lalona, *Analisis Faktor-faktor Penunjang dan Penghambat Kinerja Birokrasi Sekretariat daerah Kabupaten Kepulauan Taulud*, E-Journal Universitas Sam Ratulangi.

Anggit Astianto dkk, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PDAM Surabaya)", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.3 No. 7 (2014)*.

Anggit Astianto, 2014. "*Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*".*Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No.7 (2014)*

- Aries Susanty dkk, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)”, *Jurnal TI Undi, Vol VII, No. 2, Mei (2012)*.
- Asriyati, 2013, *Pengaruh Komitmen Organisasi, kepuasan kerja dan Stress Kerja* AJB Bumi Putra Cabang Ngawi, *Jurnal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi, Vol. 11, No. 1*.
- Dewi Sandi Trang, 2013, *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara* *Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3*.
- Feri Harianto dkk, “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kerja (Studi kasus pada Proyek Mall Yani di Golf Surabaya)”, *Jurnal IPTEK Vol.11, No.3, September (2008)*
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2005, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*, *JRBI, Vol. 1, No.1*,
- O. Posuma, Cristalia. 2013. “*Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusyang Manado*”.*Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Akuntansi. Vol.1. No.4*

Reni Hidayatidkk, “Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. BRI Kebumen”, *Jurnal Psikologi Volume 2, No. 1, Desember (2008)*.

SainaNur, “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Universitas Khairun Ternate)”, *Jurnal EMBA vol. 1 No. 3 September (2013)*.

Sri Trisnaningsih, 2007, *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*, Makalah Simposium Nasional Akuntansi X UNHAS Makassar, 26-27 Juli,

Tri Wirtono, 2017. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Majalah *Mother and Baby*”.*Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Palembang*, Vol. 4 No. 2.

Harlie, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”, *Jurnal STIA Tabalong Kalimantan Selatan*, Volume 11: 2 (Oktober 2010), hal:118.

**WEBSITE**

[http://www.academia.edu/2376596/ANALISIS\\_PENGARUH\\_S  
TRES\\_KERJA\\_DAN\\_GAYA\\_KEPEMIMPINAN\\_TERH  
ADAP\\_KINERJA\\_KARYAWAN\\_STUDI\\_PADA\\_PD\\_B  
PR\\_JEPARA\\_ARTHA](http://www.academia.edu/2376596/ANALISIS_PENGARUH_S_TRES_KERJA_DAN_GAYA_KEPEMIMPINAN_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_STUDI_PADA_PD_B_PR_JEPARA_ARTHA)

[Http://www.bkn-jayapura.net/berita-173-pengaruh-  
kepemimpinan-terhadap-motivasi-kerja-pegawai--di-  
kantor-regional-ix-bkn-jayapura.html](Http://www.bkn-jayapura.net/berita-173-pengaruh-kepemimpinan-terhadap-motivasi-kerja-pegawai--di-kantor-regional-ix-bkn-jayapura.html)

<http://www.bprs-bdw.co.id/tentang-kami/sejarah/>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## LAMPIRAN

### LAMPIRAN I

#### A. HASIL UJI DATA

##### Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Corellation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kedisiplinan (X <sub>1</sub> )			
X1.1	0.756	0.000	Valid
X1.2	0.738	0.000	Valid
X1.3	0.686	0.000	Valid
X1.4	0.756	0.000	Valid
X1.5	0.611	0.000	Valid
Tingkat Stress Kerja (X <sub>2</sub> )			
X2.1	0.578	0.000	Valid
X2.2	0.795	0.000	Valid
X2.3	0.819	0.000	Valid
X2.4	0.386	0.009	Valid

X2.5	0.364	0.014	Valid
Gaya kepemimpinan (X <sub>3</sub> )			
X3.1	0.494	0.001	Valid
X3.2	0.499	0.000	Valid
X3.3	0.660	0.000	Valid
X3.4	0.791	0.000	Valid
X3.5	0.586	0.000	Valid
Kinerja karyawan (Y)			
Y.1	0.739	0.000	Valid
Y.2	0.682	0.000	Valid
Y.3	0.601	0.000	Valid
Y.4	0.719	0.000	Valid
Y.5	0.816	0.000	Valid

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kedisiplinan	0,748	0,50	RELIABEL
Tingkat Stress Kerja	0,538	0,50	RELIABEL
Gaya kepemimpinan	0,574	0,50	RELIABEL
Kinerja karyawan	0,754	0,50	RELIABEL

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.757	1.321
X2	.777	1.288
X3	.614	1.628

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.655	.516
X1	-.445	.659
X2	.579	.566
X3	.066	.948

## Hasil Uji Normalitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.655	.516
X1	-.445	.659
X2	.579	.566
X3	.066	.948

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.885	3.014		2.616	.012
X1	.373	.148	.387	2.525	.016
X2	.015	.177	.013	.085	.933
X3	.202	.162	.212	1.247	.220

## Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.026	3	13.009	5.118	.004 <sup>a</sup>
	Residual	104.218	41	2.542		
	Total	143.244	44			

## Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.885	3.014		2.616	.012
	X1	.373	.148	.387	2.525	.016
	X2	.015	.177	.013	.085	.933
	X3	.202	.162	.212	1.247	.220

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 <sup>a</sup>	.272	.219	1.594



## LAMPIRAN II

### CURRICULUM VITAE

#### Data Pribadi

Nama : Indratno  
Tempat Tanggal Lahir : Bekasi, 18 Mei 1994  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat : Jl Keahlian Rt/Rw 04/05 No.2,  
Jati Cempaka, Pondok Gede,  
Bekasi  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Nomor HP : 081903332053  
Email : indratnozoeldyeck@gmail.com

#### Riwayat Pendidikan

2001 – 2006 : SD Negeri Pangkalan Jati 4  
2007 – 2009 : SMP Negeri 06 Bekasi  
2010 – 2012 : SMK HUTAMA BEKASI  
2012 – 2019 : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Yogyakarta.



