

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA BANK NTB SYARIAH KC DOMPU)**



SKRIPSI

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

Oleh:

ENDANG

NIM.16820115

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :

DIAN NURIYAH SOLISSA, S.H.I., M.Si

NIP. 19840216 200912 2 004

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

2020

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA BANK NTB SYARIAH KC DOMPU)**



SKRIPSI

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

Oleh:

**ENDANG
NIM.16820115**

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :

**DIAN NURIYAH SOLISSA, S.H.I., M.Si
NIP. 19840216 200912 2 004**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



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

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-820/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2020

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Bank NTB Syariah KC Dompu)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ENDANG
Nomor Induk Mahasiswa : 16820115
Telah diujikan pada : Selasa, 10 November 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

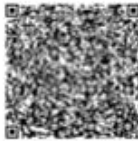
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



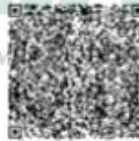
Ketua Sidang
Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
SIGNED

Valid ID: 5d31e140965d



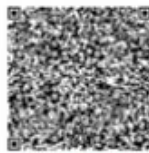
Penguji I
Des. Akhmad Yusuf Khairuddin, S.E., M.Si
SIGNED

Valid ID: 5d15485ca07



Penguji II
Syayyidah Mafuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 5d1a94454c75



Yogyakarta, 10 November 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5d87ed500093



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Endang

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 perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Endang

Nim : 16820115

Judul Skripsi : “ Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Bank NTB Syariah KC Dompu)”

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut diatas dapat segera di munaqasahkan.atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 23 September 2020

Pembimbing


Dian Nuriyah Solissa, SHI.,M.,Si

NIP: 19840216 200912 2 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Endang
NIM : 16820115
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul " Pengaruh Stres kerja dan Motivasi kerja Terhadap kepuasan Kerja Melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada bank NTB Syariah KC Dompu)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali, pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam body note dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Yogyakarta, 02 Oktober 2020

Penyusun



Endang

16820115

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Endang

Nim : 16820115

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul " **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank NTB Syariah KC Dompu**"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media, dan mempublikasikan tugas akhir saya salaam tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta 19 oktober 2020

Yang menyatakan


Endang

16820115

MOTTO

“Mulai dengan Bismillah menuju Insya Allah lalu Alhamdulillah”

*“JANGAN PERGI MENGIKUTI KEMANA JALAN AKAN
BERUJUNG. BUAT JAALANMU SENDIRI DAN TINGGALKANLAH
JEJAK”.*



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT serta doa dan dukungan orang-orang tercinta hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua malaikat tercinta:

Bapak Subardin dan Ibu Suharti

Yang senantiasa memberikan cinta, kasih sayang, dan memberikan dukungan serta doa disetiap langkah.

Teruntuk Saudari tercinta Kak Nuning anggriani, Tiara Laura, Era Aprilia, Nurahmania dan Kak Anita Wulandari yang selalu memberikan nasihat, saran serta dukungan dan serta menjadi tempat paling terbaik selama ini.

Teruntuk Imam Mulyono yang selalu memberikan dukungan dan selalu setia menjadi pendengar yang baik.

Teruntuk sahabat yang telah menemani melewati drama penyusunan skripsi ini Najmah, Saniati, wiwin, Adyana,

Endar, Ade Irma, Indah.

Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016

Serta untuk Almamater Tercinta

UIN 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 dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	T
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	J
ح	Ĥa'	ĥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	D
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	E
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	S y	Es dan Ye
ص	Šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)

ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	G
ف	Fa	F	Ê f
ق	Qaf	Q	Q :
ك	Kaf	K	K o
ل	Lam	L	E 1
م	Mim	M	E m
ن	Nun	N	E n
و	Wawu	W	W o
ه	Ha'	H	H o
ء	Hamzah	`	Apost rof
ي	Ya'	Y	Y o

B. Konsonan Rangkap

ع دّ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
ع دّ	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.

عَمَك ح	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَع	Ditulis	<i>'illah</i>
عَمَرَك ءَايَلُولَاآ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal pendek dan penerapannya

--- ---	Fathah	Ditulis	A
--- ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ---	Dammah	Ditulis	U
لَعْن	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
رَكْذ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
بَهْدِي	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
لَهَاجِ قَبْلَ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
يَسْرِنَا	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
مَرْكَ	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
ضُورِف	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
مُنَافِيَا	Ditulis	<i>Bainakum</i>

2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
لوق	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

مَنَآءُ	Ditulis	<i>A'antum</i>
عَاتِدَّ	Ditulis	<i>U'iddat</i>

H. Kata sandang Alif + Lam

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

نَآرُؤَلَا	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
سَاوُؤَلَا	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

ءَاْمِسَلَا	Ditulis	<i>As-sama'</i>
لَاْسُؤَلَا	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata Dalam Penulisan Kalimat

يُوذُّضُورُنَا	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
لَهَاؤُتْسَلَا	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah atas rahmat, nikmat, karunia, dan hidayah yang diberikan Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan Keharibaan Nabi Besar Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semogah kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tiada kebahagiaan yang terkira kecuali akhir yang manis dari sebuah proses dan perjuangan. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. DRS . Phil. Al Makin, M.A selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi,M.M selaku Ketua Program Study Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradish, S.H.I.,M.A. selaku Sekretaris Program Study Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Ibu Dian Nuriyah Solissa, S.H.I.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta motivasi penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Farid Hidayat S.H.,M.S.I.selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester ini.
7. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin,S.E,M.Si yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
9. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
10. Seluruh Karyawan PT Bank NTB Syariah terutama KC Dompus yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
11. Malaikat tercinta Bapak Subardin dan Ibu suharti yang sangat penulis cintai, sayangi dan banggakan, terima kasih telah menjadi orang tua yang sangat hebat, orang tua yang sangat sempurna, yang telah rela memberikan hidupnya yang setiap sujud selalu mendoakan serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan bimbingan, nasihat, doa, dukungan,

motivasi serta kasih sayang pada penulis serta menjadi keluarga terbaik bagi penulis.

12. Sahabat dan teman-teman penulis yang baik hatinya, Endar Trisna Widyastuti, Adyana, Najmah, Rahyu, Anita, Dea, Wiwin Anggriani, Diah, Nurahmania, Sri Wulandari.
13. Imam Mulyono terima kasih telah menjadi partner terbaik yang senantiasa memberika dukungan dan semangat bagi penulis dalam menjalani kehidupan ini.
14. Teman-teman KKN 99 PlampangII, Daeti, Lilik, Lisda, Guntur, Garin, Latif yang telah memberikan kenangan indah selama 2 Bulan hidup bersama.
15. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 terutama PS C yang telah bersama dalam suka, duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
16. Serta teman-teman, kerabat, saudara yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semogah Allah membalas semua kebaikan dengan karunia-Nya.

Yogyakarta, 10 September 2020

Endang

NIM 16820115

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. LandasanTeori	11
1. Kinerja.....	11

2. Stres Kerja	15
3. Motivasi Kerja.....	19
4. Kepuasan kerja	26
B. Telaah Pustaka	31
C. Pengembangan Hipotesis	35
D. Kerangka Pemikiran	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
D. Metode Pengumpulan Data.....	42
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian	43
F. Instrumen Penelitian	45
G. Teknik Analisis Data	46
BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS.....	51
A. Gambaran Umum Penelitian.....	51
B. Analisis Data	55
C. Pembahasan Penelitian	70
BAB V PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Keterbatasan Penelitian.....	83
C. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	xxiii

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Pustaka.....	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 3.2 Skala Instrumen Penelitian	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 karaktersitik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.4 karaktersitik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolenearitas Persamaan 1	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolenearitas Persamaan 2	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedasitas Persamaan 1.....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedasitas Persamaan 2.....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Langsung.....	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung	62
Tabel 4.16 Hasil Perbandingan Pengaruh Langsung dan Pemediasi.....	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Persamaan 1	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Persamaan 2	65
Tabel 4.19 Hasil Uji F Persamaan 1	66
Tabel 4.20 Hasil Uji F Persamaan 2	66

Tabel 4.21 Hasil Uji T Persamaan 1	68
Tabel 4.22 Hasil Uji T Persamaan 2.....	69
Tabel 4.23 Hasil Hipotesis	70
Tabel 4.24 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Stres Kerja	71
Tabel 4.25 Detail Jawaban Kuesioner Variabel motivasi	73
Tabel 4.26 Detail Jawaban Kesioner Variabel Kepuasan Kerja.	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	40
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian.....	xxiii
Lampiran II Pertanyaan Wawancara	xxviii
Lampiran III Hasil Olah Data Ms Excel.....	xxix
Lampiran IV Output SPSS 21.00	xxxiv
Lampiran V Dokumentasi	xlv
Lampiran VI Daftar Riwayat Hidup.....	xlvii



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Bank NTB Syariah KC Dompu. penelitian ini bersifat kausal yang bertujuan untuk mengetahui apakah satu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampelnya adalah sampling jenuh. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan analisi jalur dengan IBM SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Dompu berpengaruh negatif. Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Dompu memiliki pengaruh yang signifikan. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Dompu berpengaruh signifikan. Stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja Bank NTB Syariah memiliki pengaruh yang signifikan. Stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh yang signifikan sedangkan Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan.

Kata kunci: Kinerja karyawan, kepuasan kerja, stres kerja dan motivasi.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of stress and motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Bank NTB Syariah KC Dompus. This research is causal which aims to determine whether one variable can affect other variables. The population in this study amounted to 35 employees. The sampling technique is saturated sampling. The data in this study were obtained through a questionnaire. The data analysis method used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test and path analysis using IBM SPSS.

This results of this study indicate that job stress on the employee performance of bank NTB Syariah KC Dompus has a negative effect. Motivation on the employee performance of Bank NTB Syariah KC Dompus has a significant effect. Job satisfaction on employee performance of Bank NTB Syariah KC Dompus has a significant effect. Job stress on employee performance through job satisfaction as an intervening variable has a significant effect, while motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable has no significant effect.

Keywords: *Employee performance, job satisfaction, job stress and motivation.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perbankan syariah terus mengalami peningkatan yang signifikan tiap tahunnya. Salah satu upaya guna meningkatkan perkembangan perbankan syariah adalah dengan diterbitkannya POJK mengenai sinergi perbankan dalam satu kepemilikan dalam menaikan kualitas industry perbankan syariah oleh OJK melalui sumber daya Bank Umum Syariah (BUS) yang memiliki hubungan kepemilikan.¹ Peningkatan perbankan syariah juga dapat dilihat dari bertambahnya jumlah BUS di indonesia menjadi 14. Bank Umum Syariah yang ke 14 adalah Bank NTB Syariah.

Bank Pemerintah Daerah adalah Bank milik Propinsi NTB bersama kota/kabupaten se-Nusa Tenggara Barat. Bank BPD Nusa Tenggara Barat didirikan dan mulai berjalan pada tanggal 5 Juli 1964. Berbagai penghargaan telah didapatkan oleh Bank BPD Nusa Tenggara Barat selama berada didunia Perbankan Indonesia. Beberapa diantaranya Sebagai CEO Terbaik Kategori Top Regional Banker Tahun 2013 Oleh Majalah Investor. Majalah Investor adalah Majalah yang membahas tentang seputar Ekonomi yang setiap tahunnya membuat pemeringkatan dan memberikan penghargaan emiten terbaik, unit link terbaik, multi finance terbaik.² Berdasarkan ketetapan dan keputusan pemegang saham yang dilaksanakan pada tanggal 13 juni 2016 yang menyetujui Bank Pembangunan Daerah

¹ www.kompas.com

² <https://www.beritasatu.com> (di akses pada 12 Desember)

NTB beralih fungsi ke syariah yang dapat menguatkan ekonomi masyarakat NTB yang adil serta memberikan harapan baru.

Beralih dari Bank Umum Konvensional ke Bank Umum Syariah merupakan perubahan besar yang membutuhkan dorongan dari berbagai pihak.

Sedangkan untuk tenaga kerja Bank NTB Syariah memperkerjakan 1.0551 tenaga kerja di berbagai cabang. Berdasarkan status kepegawaian, terdapat 717 tenaga kerja status tetap, 6 orang tenaga kerja kontrak yang mempunyai keahlian yang khusus, tenaga out sourcing sejumlah 79 tenaga kerja jumlah ini menurun dibandingkan beberapa tahun terakhir dengan total karyawan sebanyak 1.083 tenaga kerja.

Konversi menjadi syariah, aset Bank NTB Syariah mengalami pertumbuhan yang positif, pada tahun 2018 memperoleh keuntungan sebesar 152 miliar, lebih tinggi dibandingkan sebelum beralih menjadi Bank Umum syariah, pada tahun 2017 sebesar 147 miliar, meskipun dengan total aset yang rendah. Bank NTB Syariah mampu membuktikan peningkatan pertumbuhan aset dari 7,9 triliun pada Desember 2018 menjadi 8,6 triliun pada November 2019 atau sebesar 50,17%, dalam kurun waktu satu tahun. Begitu juga dengan total pembiayaan tumbuh sebesar 14,16 % dari 4,87 triliun menjadi 5,56 triliun sedangkan laba perNovember 2019 mencapai 163 miliar atau 92,13% dari yang ditargetkan pada tahun 2019 mencapai 161,5 miliar. Sedangkan rasio keuangan Utama juga menunjukkan posisi yang sangat baik, dapat dilihat dari rasio CAR (Capital Adequacy Ratio) sebesar 34,46%, ROA (Return On Assets) sebesar 2,5% , ROE (Return On Equity) 12,01 persen, BOPO (Biaya Operasional/ Pendapatan

operasional) 77,61%, NPF (Non Performing Financing) 1,40%, NI (Net Imbalan) 5,49% dan FDR (Financing to Deposit Ratio) sebesar 64,10%.³

Prestasi yang didapat oleh Bank NTB Syariah tentu tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Manusia merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam setiap proses penghasilan suatu barang atau jasa (Sinamora, 2006). Segala bentuk dan tujuan organisasi berbagai visi dirancang agar dapat memenuhi kebutuhan untuk menjalankan misinya dibangun serta diurus, dikelola oleh manusia itu sendiri. Maka ini menandakan bahwa manusia adalah sumber daya yang utama dalam menjalankan suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dirawat dan dikembangkan (Reni *et al.* 2008). Salah satu cara Bank NTB Syariah untuk pengembangan Sumber Daya Insani tahun 2018, Bank NTB Syariah bekerjasama dengan konsultan Dunamis *Human Capital* dalam penyusunan *road map*, *blueprint*, dan *man power planning* pengembangan SDI dengan tujuan: keselarasan antara ekspektasi yang diharapkan oleh perusahaan sejalan dengan sumber daya insani. Memastikan pengelolaan organisasi dan sumber daya insani berjalan efektif dan efisien. Bank meyakini bahwa Sumber Daya Insani (SDI) memegang peranan penting dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan bisnis perusahaan. Untuk itu, SDI merupakan aset penting bagi Bank yang harus dikembangkan agar memiliki kualitas, skill dan karakter yang berdaya saing unggul melalui serangkaian program pelatihan. Selain itu, SDI juga merupakan mitra strategis yang menjadi

³ <https://www.antaraneews.com> Di akses pada tanggal 21 Desember

penggerak utama dalam meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan bisnisnya.

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan perilaku kerja dan hasil kerja yang telah diperoleh dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu. Hal ini merupakan tujuan yang ideal perusahaan yang berorientasi pada profit, karena bagaimana mungkin perusahaan mendapatkan keuntungan jika didalamnya dipenuhi oleh orang-orang yang tidak produktif (Soedjono,2005)

Kinerja karyawan akan baik jika dalam diri karyawan merasakan kepuasan. Salah satu penyebab yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan seperti: stres kerja, motivasi, serta yang lainnya.

Faktor stres kerja adalah faktor yang paling memengaruhi kinerja seorang karyawan dan menjadi perhatian bagi dunia perbankan. Stres kerja adalah perasaan tegang yang dialami seorang pekerja dalam menghadapi situasi dan tekanan yang muncul dari dalam sehingga menimbulkan ketidakseimbangan dalam diri seseorang. Stres kerja memiliki kekuatan untuk mengganggu serta dapat juga sebagai pendorong bergantung pada tingkatan stres yang dialami. Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan lingkungan, dampak yang utama yaitu menurunnya kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan agar dapat bersaing dengan industri yang sama lainnya, organisasi atau perusahaan tersebut harus memiliki keunggulan yang depan yang sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang memiliki keahlian-keahlian serta kreatif guna menaikkan kinerja karyawan di perusahaan. Salah satunya adalah

motivasi yang ada pada karyawan itu sendiri ataupun pada perusahaan.

Menurut Genberg dan Baharudin (2011), motivasi adalah rangkaian proses yang bergerak, arahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang agar terlaksananya tujuan. Adapun berbagai penelitian tentang motivasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Salah satu cara untuk mendorong pencapaian Bank,

Salah satu faktor keberhasilan yang tidak terlihat secara nyata dari stress kerja dan motivasi kerja yang efektif namun bisa dirasakan oleh karyawan adalah adanya perasaan puas dalam diri karyawan. Fenomena motivasi kerja dan stres kerja yang terjadi pada perusahaan akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penting untuk memperhatikan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dengan memberi motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, antara sesama karyawan, dan memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan (Odom, *et al.*, 1990). Maka dengan adanya stres kerja, dan motivasi diharapkan akan memperlancar kinerja karyawan sehingga penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab dan mampu memenuhi keinginan masyarakat.

Pada masa mendatang untuk menghadapi permasalahan yang meningkat persaingan perindustrian perbankan syariah, maka Bank NTB Syariah diharuskan untuk mengelola Sumber Daya manusia yang cakap, kompeten dan memiliki daya saing yang kuat guna mendorong pertumbuhan perbankan. Keunggulan dalam menghadapi tantangan, prioritas utama Bank NTB Syariah adalah untuk terus memberikan

layanan terbaik bagi setiap nasabah sejalan dengan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* dan *Best Practice* di industri perbankan. Keberhasilan Bank NTB Syariah tidak terlepas dari berbagai tantangan di sepanjang tahun 2018. Dalam keberhasilan Bank NTB Syariah banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan juga tantangan yang dialami dalam menjalankan suatu lembaga. Khususnya pada Sumber daya insaninya. Kondisi itulah yang menjadi dasar peneliti untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya insaninya. Dengan adanya kinerja yang positif ditahun 2018 dan 2019 di harapkan Bank dapat berkontribusi membangun ekonomi di daerah.⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Ummi Fauziah 2016 yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Edi Suhanto 2009 yang berjudul Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi kasus pada Bank Internasional Indonesia menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dari beberapa penelitian tersebut, masih terdapat perbedaan (*gap*) antara penelitian satu dengan penelitian lainnya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Bank NTB Syariah KC Dompu.

⁴www.ntbsyariah.co.id

Salah satu kantor cabang yang turut berkontribusi atas berbagai prestasi yang diperoleh Bank NTB Syariah yakni Bank NTB Syariah KC Dompu. Berdasarkan uraian latar Belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**”

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank NTB Syariah KC Dompu?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank NTB Syariah KC Dompu?
3. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank NTB Syariah KC Dompu?
4. Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank NTB Syariah KC Dompu?
5. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank NTB Syariah KC Dompu?
6. Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank NTB Syariah KC Dompu?
7. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank NTB Syariah KC Dompu?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Dompus?
2. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Dompus?
3. Mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Dompus?
4. Mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Bank NTB Syariah KC Dompus?
5. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Bank NTB Syariah KC Dompus?
6. Mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* Bank NTB Syariah KC Dompus?
7. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* Bank NTB Syariah KC Dompus?

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi mengenai pengembangan riset dan kajian ilmu berkaitan dengan kinerja karyawan terutama pada pihak yang ingin mengetahui mengenai bahwa adanya pengaruh stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia pada Bank NTB Syariah KC Dompu guna meningkatkan kualitas dan keahlian sumber daya serta digunakan sebagai masukan kepada perusahaan untuk mengelola kinerja karyawan.

3. Kegunaan Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pembelajaran dan acuan bagi peneliti selanjutnya serta saling melengkapi.

E. Pembahasan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk menggambarkan dengan jelas alur pemikiran penulis dari awal hingga akhir bab penelitian Sistematika ini.

BAB I :PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisi mengenai latar belakang masalah, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta menjadi alasan dibuatnya penelitian ini, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian ini membahas landasan teori dan kerangka berpikir yang mengacu dari buku ataupun jurnal serta telaah pustaka. Kemudian hipotesis jawaban sesaat dari rumusan masalah, dan kerangka berpikir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab ini akan menguraikan bagaimana penelitian akan dilaksanakan. Bab ini berisi metode yang digunakan yaitu:

jenis dan sifat penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan analisis data yang dipakai.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan gambaran penelitian dan hasil pengelolaan data yang dilaksanakan. Bab ini berisi mengenai jawaban dari pertanyaan yang didapat dari rumusan masalah.

BAB V: PENUTUP

Pada bagian ini merupakan bab yang penting dalam skripsi ini, yang berisi tentang kesimpulan penelitian, saran penulis dan keterbatasan penelitian sebagai perbandingan penelitian dimasa mendatang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Secara garis besar setelah melakukan penelitian ini dengan berbagai alur pengumpulan data, dan analisis terkait pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Bank NTB Syariah KC Dompus. Maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji stres kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Bank NTB Syariah KC Dompus.
2. Hasil uji motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank NTB Syariah KC Dompus.
3. Hasil uji kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank NTB Syariah KC Dompus.
4. Hasil uji stres kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif di Bank NTB Syariah KC Dompus.
5. Hasil uji motivasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan di Bank NTB Syariah KC Dompus.
6. Hasil uji dalam penelitian ini variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* berpengaruh positif dan signifikan di Bank NTB Syariah KC Dompus.
7. Hasil uji dalam penelitian ini variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* tidak berpengaruh di Bank NTB Syariah KC Dompus.

B. Keterbatasan penelitian

Kekurangan waktu, biaya dan tenaga yang membuat penelitian ini hanya berfokus pada Bank NTB Syariah KC Dompus saja terlebih lagi saat sekarang sedang ada Virus Corona yang membatasi dalam melakukan kegiatan. Sangat diperbolehkan pada penelitian yang akan datang untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih luas lagi.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka untuk menaikkan serta menambah kinerja karyawan khususnya Bank NTB Syariah KC Dompus untuk masa mendatang diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran Bagi Bank NTB Syariah KC Dompus

Dengan hasil ini dapat diketahui stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Adanya upaya penanggulangan terhadap stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan perlu dilakukan agar tidak mengganggu kinerja karyawan. Begitu pula dengan memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan adanya hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan pada Bank NTB Syariah KC Dompus.

2. Saran untuk penelitian yang mendatang

Diharapkan untuk menambah variabel (X) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA :

Buku

- Dermawan Wibisono, P.(2006).*Manajemen Kinerja : Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Erlangga:Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakrya.
- Hasibuan,M.S.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sedamayanti.(2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Mandar Maju.
- Mangkunegara, A. dan A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta Erlangga.
- Robbins, S. P. dan Coulter. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bangun Willson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Moeheriono (2012). *Pengukuran kinerja berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Rangkuti, F. (2002). *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sasono, S.P.(2004).Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III.No.2.
- Terry,Georgi R dan Leslie W Rue.2003. *Dasar-dasar*

Manajemen . Jakarta.Bina Aksara.

Handoko,T.Hani.(1994).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPEF Yogyakarta.

Handoko,T.Hani. (1994). *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF Yogyakarta.

Ghozali Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. SBP Universitas Diponegoro.

Rivai, Veithzal & Ella Jatuvani S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: Dari teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindon Persada.

Bernardin,H.J dan Russel, J.E.A.(2014). *Human Resorce Management*.Jakarta: Erlangga.

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

Sekaran,Uma.(2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 2 Edisi ke-4. Diterjemahkan oleh: Kwan Men Yon. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

Amelia, Reza (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Mandiri Cabang Padang.*Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*,100-24.

Toman.Hesti.Mayu (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Pt Panin Bank Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol 5, Nomor 1.*
- Gede Dewa.I (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (UUP) Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol.4, No1.*
- Hidayat Muhamad (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi dan Kpuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunut Network Broadcat Televisi Dikota Makasar. *Jurnal Ekonomix Volume 3 No 1 Juni.*
- Poniasih Gede, N.L.G. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud. Vol 4, No.6.*
- Dewi Sintya Cokorda (2016). Pengaruh Stres kerja dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan Pada Bank BPD Bali Cabang Ubud. *Jurnal Manajemen Unud. Vol, 5 No, 12.*
- Whong Ching dkk (2010). Understanding Stres, Job Satisfaction and Physical Well Being Of managers. *Jurnal Psikologi Volume 37 No 2.*
- Juniantara, I Wayan dan I gede Riana. 2015. Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 4.09,2015 : 611-628.*

Skripsi

Sri W.Endang (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis.

Anindrasari (2016). Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Koordinator Statistik Kecamatan BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Lainnya

www. Bank NTB Syariah.ac. id

www.kompas.com

<https://www.beritasatu.com> Diakses Tanggal 12 Desember 2019
Pukul 13.12 WIB.

<https://www.antaraneews.com> Diakses Tanggal 21 Desember
2019 15.44 WIB.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN

Lampiran I

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK NTB SYARIAH KC DOMPU

Petunjuk pengisian kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

1. Mohon diberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak / Ibu anggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 4 yang memiliki makna:
 - a. Sangat Setuju (SS) = 4
 - b. Setuju (S) = 3
 - c. Tidak Setuju (TS) = 2
 - d. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak / Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima kasih atas partisipasi anda.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Usia : tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir : SMA / SMK D3 S1 S2

Lama Bekerja :

Jabatan :

Stres Kerja

Pernyataan	STS	TS	S	SS
1. Beban Kerja Yang Berlebihan				
Saya mampu mengatur walaupun diberi banyak tugas pada saat bersamaan.				
2. Tekanan Atau Desakan Waktu				
Dengan adanya batasan waktu (deadline), saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa terdesak.				
3. Kualitas Supervisi Yang tidak bagus				
Dengan adanya seorang supervisi yang buruk membuat saya bingung dalam memahami pekerjaan.				
4. Frustrasi				
Saya merasa frustrasi dengan rutinitas yang ada pada perusahaan.				
5. Kekhawatiran financial				
Dengan gaji yang diberikan Bank NTB Syariah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga.				
6. Maslah-masalah fisik				
Saya sering sering lelah dan jatuh sakit karena terlalu keras bekerja.				

Motivasi`

Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.Gaji				
Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan.				
2.Supervisi				
Pengawasan dari pemimpin dapat mendorong karyawan giat bekerja dan berprestasi.				
3. Kebijakan dan Adminitrasi				
Saya dapat memecahkan persoalan dengan kreatifitas dan dapat menggali informasi untuk memecahkan masalah.				
4.Hubungan Kerja				
Saya dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan antar sesama pegawai dan atasan.				
5. Kondisi Kerja				
Saya efektif dalam bekerja karena fasilitas yang lengkap dan suasana didalam kantor yang tenang.				
6. Pekerjaan Itu Sendiri				
Saya menyukai pekerjaan yang saya kerjakan dan saya bangga.				
7.Peluang Untuk Maju				
Saya mempunyai kesempatan untuk mengembangkan potensi dalam diri saya selama bekerja				
8. Pengakuan dan Penghargaan				
Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saat melakukan pekerjaan dengan baik.				
9. Keberhasilan				
Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan tantangan yang akan datang				

10. Tanggung Jawab				
Saya selalu dipercaya untuk melakukan tugas-tugas penting tertentu dari organisasi				

Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS	TS	S	SS
1. Quality				
Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya.				
2. Quatinty				
Jumlah hasil kerja saya sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.				
3. Timeliness				
Saya selalu hadir tepat waktu ditempat kerja.				
4. Cost effectiveness				
Saya memaksimalkan penggunaan teknologi yang ada guna menunjang pekerjaan saya.				
5. Need for supervisor				
Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.				
6. Interpersoal impact				
Saya sering mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja.				

Kepuasan Kerja

Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.Kerja Secara Mental Matang				
Saya merasa puas terhadap kesempatan yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan gagasan sendiri.				
2. Imbalan Yang Pantas				
Saya puas karena menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.				
3.Kondisi kerja mendukung				
Saya merasakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.				
4.Rekan kerja yang mendukung				
Rekan kerja saya selalu member nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.				

HORMAT SAYA

ENDANG

Lampiran II

PERTANYAAN WAWANCARA

1. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan dengan pekerjaan yang ia laksanakan ?

Jawaban: Stres kerja pasti ada, terlebih lagi jumlah nasabah Bank NTB Syariah mengalami peningkatan. Akan tetapi saya berusaha mengontrol diri saya dan melakukan sedikit olahraga agar tubuh saya tidak mengalami kelelahan dan mengurangi stres.

2. Apa motivasi bapak dalam menyelesaikan pekerjaan ?

Jawaban: Motivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu keluarga, saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kita tau sendiri didaerah dompu sebagian besar masyarakat dompu mata pencariannya dengan bertani jadi sulitnya mencari pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang kita punya.

3. Apakah anda sudah merasa puas bekerja diperusahaan ini ?

Jawaban: Sudah, karena perusahaan memberikan gaji yang layak dan sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan. Bekerja diperusahaan ini penuh dengan kekeluargaan dan kantor yang nyaman serta bersih membuat saya bersemangat dan tidak merasa bosan.

4. Menurut bapak apakah penilaian kinerja dibutuhkan diperusahaan ini ?

Jawaban : iya dibutuhkan, karena penilaian kinerja yang jelas yang diberikan perusahaan dapat mengembangkan kemampuan SDM. Dengan melakukan penilaian kinerja perusahaan dapat mengetahui kemampuan masing-masing karyawan.

Lampiran III

1. Data Responden

No	Nama	JK	Usia	PA
1.	Cipto Nugroho	P	26	S1
2.	Firmansyah Putra	P	24	S1
3.	Paki Huddin	P	26	S1
4.	Irwan	P	24	S1
5.	Erfan Wiranata	P	29	S1
6.	Junaidi Abdullah	P	32	S1
7.	Rahmat Wijaya	P	26	S1
8.	Wawan Supriyadi	P	24	S1
9.	Fatakurrahman	P	25	S1
10.	M.abimitri	p	25	S1
11.	Muhamad zidan	P	37	S1
12..	James Artur	P	24	S1
13.	Safri	P	51	S1
14.	Sumadi atmaja	P	28	S1
15.	Wira Saputra	P	35	SMA
16.	AA. Ngurah Rake	P	27	S1
17.	Dini Nurdiani	W	33	S1
18.	Bunga	W	28	S1
19.	Sofhia Fathy	W	24	S1
20.	Dwi jauri	W	24	S1
21.	I'in Anggrianingsih	W	24	S1
22.	Dinda Sulastri	W	24	S1
23.	Dewi	W	24	S1
24.	Mirnah	W	24	S1
25.	Yuyun Kharismawati	W	24	S1
26.	Khusnu	W	26	S1
27.	Safarudin	P	40	S2
28.	Hermanto	P	42	S2
29.	Andri	P	25	S1
31.	Rabiul Awal	P	26	S1
32.	M. Isa Ansary	P	28	S1
33.	Junaidi Abdullah	P	32	S1
34.	Chairil anwar	P	28	S1
35.	M.Rizky	P	26	S1

2. Data Responden Variabel Stres Kerja

Stres Kerja							
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1.1
1	4	4	3	3	4	4	22
2	4	4	3	3	4	3	21
3	3	4	3	3	4	3	20
4	4	3	4	3	4	3	21
5	3	3	3	2	3	2	16
6	2	2	2	3	3	3	15
7	4	3	4	3	4	3	21
8	3	3	4	4	4	3	21
9	4	4	4	4	3	4	23
10	4	4	4	3	4	3	22
11	2	3	2	2	3	3	15
12	3	3	4	3	4	4	21
13	2	3	3	3	3	2	16
14	4	3	4	3	4	3	21
15	3	4	4	3	4	3	21
16	4	3	2	3	2	4	18
17	4	3	4	3	4	3	21
18	3	4	3	4	4	3	21
19	2	3	2	3	2	3	15
20	4	4	3	4	4	3	22
21	4	4	3	3	4	4	22
22	4	4	4	3	4	4	23
23	4	3	4	4	4	4	23
24	3	3	3	3	2	3	17
25	3	2	3	2	3	3	16
26	3	4	3	3	4	3	20
27	4	4	4	3	3	3	21
28	4	4	4	3	4	4	23
29	3	3	3	3	3	4	19
30	4	4	4	4	4	3	23
31	3	3	3	3	4	4	20
32	4	4	3	3	3	4	21
33	3	3	3	4	3	3	19
34	3	3	3	2	3	2	16
35	4	3	4	3	4	3	21

3. Data Responden Variabel Motivasi

Motivasi											
No	X 2.1	X 2.2	X 2.3	X 2.4	X 2.5	X 2.6	X 2.7	X 2.8	X 2.9	X 2.10	Total X2
1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	34
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
5	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	30
6	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	33
7	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	34
8	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
10	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35
11	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	26
12	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	34
13	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
14	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	25
17	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36
18	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36
19	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
20	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	34
21	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	36
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	27
25	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	25
26	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	33
27	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35
28	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
29	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
31	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	34
32	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	35
33	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35
34	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	25
35	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	36

4. Data Responden Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan							
No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL Y
1	4	4	3	4	4	4	23
2	3	4	4	3	4	3	21
3	4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	3	4	23
5	3	3	3	2	2	3	16
6	3	3	2	3	2	3	16
7	2	3	2	3	3	2	15
8	4	4	4	4	3	4	23
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	3	4	3	4	4	22
11	3	2	3	3	2	2	15
12	4	4	4	3	3	4	22
13	4	3	4	4	4	4	23
14	4	3	4	3	3	4	21
15	4	4	4	3	4	4	23
16	3	3	3	3	2	3	17
17	4	3	4	3	3	3	20
18	3	3	3	4	4	4	21
19	4	4	4	3	4	4	23
20	4	4	3	4	3	4	22
21	3	4	4	3	4	4	22
22	3	3	4	4	3	4	21
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	3	3	3	2	3	17
25	3	2	3	3	2	3	16
26	4	4	3	3	4	4	22
27	4	3	4	4	3	4	22
28	4	4	4	3	4	4	23
29	3	4	3	4	4	4	22
30	3	4	4	3	4	3	21
31	4	3	3	4	4	4	22
32	3	4	3	4	3	3	20
33	4	4	3	4	3	4	22
34	3	3	3	3	2	3	17
55	4	3	4	4	3	4	22

5. Data Responden Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja

No	Z1	Z2	Z3	Z4	TOTAL_Z
1	4	4	4	4	16
2	4	4	3	4	15
3	4	4	4	4	16
4	4	3	4	4	15
5	2	3	2	3	10
6	3	2	3	3	11
7	2	3	3	2	10
8	4	4	3	3	14
9	4	4	3	4	15
10	4	4	4	4	16
11	3	2	3	3	11
12	4	4	3	3	14
13	3	3	3	3	12
14	2	3	2	4	11
15	4	4	4	4	16
16	2	3	3	3	11
17	4	3	3	4	14
18	3	3	4	3	13
19	4	4	3	3	14
20	4	4	4	4	16
21	3	4	3	4	14
22	4	4	4	4	16
23	3	4	3	4	14
24	2	2	3	3	10
25	3	3	3	3	12
26	3	3	3	4	13
27	3	4	4	4	15
28	3	4	3	2	12
29	3	3	4	4	14
30	4	4	4	4	16
31	4	4	3	4	15
32	4	4	3	4	15
33	3	3	4	3	13
34	2	2	3	3	10
35	4	4	3	4	15

Lampiran IV

A. Hasil uji Validitas

1. Stres Kerja

		Correlations						
		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	Total
x1_1	Pearson Correlation	1	,750**	,414*	,167	,452**	-,093	,715**
	Sig. (2-tailed)		,000	,014	,339	,006	,594	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x1_2	Pearson Correlation	,750**	1	,520**	,300	,603**	,175	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,080	,000	,315	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x1_3	Pearson Correlation	,414*	,520**	1	,240	,398*	,277	,700**
	Sig. (2-tailed)	,014	,001		,165	,018	,107	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x1_4	Pearson Correlation	,167	,300	,240	1	,251	,175	,544**
	Sig. (2-tailed)	,339	,080	,165		,145	,315	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35
x1_5	Pearson Correlation	,452**	,603**	,398*	,251	1	,327	,723**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,018	,145		,055	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x1_6	Pearson Correlation	-,093	,175	,277	,175	,327	1	,438**
	Sig. (2-tailed)	,594	,315	,107	,315	,055		,008
	N	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	,715**	,856**	,700**	,544**	,723**	,438**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,008	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

2. Motivasi

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	x26	x27	x28	x29	x210	Total
x21	Pearson	1	,470*	,492*	,705*	,253	,418*	,159	,603*	,541*	,339*	,632*
	Correlation		*	*	*		*		*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)		,004	,003	,000	,143	,012	,361	,000	,001	,047	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x22	Pearson	,47	1	,800*	,705*	,525*	,559*	,306	,603*	,705*	,646*	,802*
	Correlation	0**		*	*	*	*		*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,00		,000	,000	,001	,000	,074	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x23	Pearson	,49	,800*	1	,910*	,791*	,850*	,408*	,816*	,720*	,821*	,960*
	Correlation	2**	*		*	*	*		*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,00	,000		,000	,000	,000	,015	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x24	Pearson	,70	,705*	,910*	1	,719*	,773*	,294	,898*	,799*	,720*	,947*
	Correlation	5**	*	*		*	*		*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,00	,000	,000		,000	,000	,086	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x25	Pearson	,25	,525*	,791*	,719*	1	,786*	,258	,645*	,551*	,791*	,799*
	Correlation	3	*	*	*		*		*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,14	,001	,000	,000		,000	,134	,000	,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x26	Pearson	,41	,559*	,850*	,773*	,786*	1	,458*	,694*	,600*	,686*	,863*
	Correlation	8*	*	*	*	*		*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,01	,000	,000	,000	,000		,006	,000	,000	,000	,000
	N	2										

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x27	Pearson	,159	,306	,408*	,294	,258	,458*	1	,167	,113	,238	,437*
	Correlation						*					*
	Sig. (2-tailed)	,361	,074	,015	,086	,134	,006		,339	,516	,168	,009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x28	Pearson	,603**	,603*	,816*	,898*	,645*	,694*	,167	1	,681*	,816*	,866*
	Correlation		*	*	*	*	*			*	*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,339		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x29	Pearson	,541**	,705*	,720*	,799*	,551*	,600*	,113	,681*	1	,531*	,784*
	Correlation		*	*	*	*	*		*		*	*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,516	,000		,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x210	Pearson	,339*	,646*	,821*	,720*	,791*	,686*	,238	,816*	,531*	1	,829*
	Correlation		*	*	*	*	*		*	*		*
	Sig. (2-tailed)	,047	,000	,000	,000	,000	,000	,168	,000	,001		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Tota	Pearson	,632**	,802*	,960*	,947*	,799*	,863*	,437*	,866*	,784*	,829*	1
1	Correlation		*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

3. Kinerja karyawan

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	Total
y1	Pearson	1	,394*	,621**	,474**	,595**	,493**	,795**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,019	,000	,004	,000	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y2	Pearson	,394*	1	,665**	,240	,603**	,458**	,727**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,019		,000	,165	,000	,006	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y3	Pearson	,621**	,665**	1	,572**	,697**	,560**	,887**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y4	Pearson	,474**	,240	,572**	1	,398*	,320	,640**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,004	,165	,000		,018	,061	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y5	Pearson	,595**	,603**	,697**	,398*	1	,804**	,856**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,018		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y6	Pearson	,493**	,458**	,560**	,320	,804**	1	,753**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,003	,006	,000	,061	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson	,795**	,727**	,887**	,640**	,856**	,753**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	Total
y1	Pearson	1	,394*	,621**	,474**	,595**	,493**	,795**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,019	,000	,004	,000	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y2	Pearson	,394*	1	,665**	,240	,603**	,458**	,727**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,019		,000	,165	,000	,006	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y3	Pearson	,621**	,665**	1	,572**	,697**	,560**	,887**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y4	Pearson	,474**	,240	,572**	1	,398*	,320	,640**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,004	,165	,000		,018	,061	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y5	Pearson	,595**	,603**	,697**	,398*	1	,804**	,856**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,018		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
y6	Pearson	,493**	,458**	,560**	,320	,804**	1	,753**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,003	,006	,000	,061	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson	,795**	,727**	,887**	,640**	,856**	,753**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

4. Kepuasan Kerja

Correlations

		z1	z2	z3	z4	Total
z1	Pearson Correlation	1	,359*	,317	,121	,648**
	Sig. (2-tailed)		,034	,064	,489	,000
	N	35	35	35	35	35
z2	Pearson Correlation	,359*	1	,539**	,600**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,034		,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
z3	Pearson Correlation	,317	,539**	1	,310	,760**
	Sig. (2-tailed)	,064	,001		,070	,000
	N	35	35	35	35	35
z4	Pearson Correlation	,121	,600**	,310	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	,489	,000	,070		,000
	N	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	,648**	,847**	,760**	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

B. Uji Reliabilitas

1. Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	6

2. Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	10

3. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	6

4. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,699	4

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,40710862
Most Extreme Differences	Absolute		,114
	Positive		,053
	Negative		-,114
Kolmogorov-Smirnov Z			,672
Asymp. Sig. (2-tailed)			,757

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,52170437
Most Extreme Differences	Absolute		,151
	Positive		,083
	Negative		-,151
Kolmogorov-Smirnov Z			,896
Asymp. Sig. (2-tailed)			,399

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

2. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SStd. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,598	2,177		,275	,785		
Stres kerja (x1)	,281	,127	,354	2,219	,034	,579	1,726
Motivasi (X2)	,214	,076	,445	2,792	,009	,579	1,726

- a. Dependent Variable: Kepuasan (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,117	2,394		,884	,384		
	Stres kerja (x1)	,054	,149	,051	,363	,719	,502	1,992
	Motivasi (X2)	,330	,094	,519	3,520	,001	,466	2,147
	Kepuasan (Z)	,455	,194	,343	2,341	,026	,472	2,120

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

3. Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,075E-16	2,177		,000	1,000
	Stres kerja	,000	,127	,000	,000	1,000
	Motivasi	,000	,076	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,201E-16	2,394		,000	1,000
	Stres kerja	,000	,149	,000	,000	1,000
	Motivasi	,000	,094	,000	,000	1,000
	Kepuasan	,000	,194	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Abs_Res2

D. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,499	1,450

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,656	1,594

a. Predictors: (Constant), Kepuasan (Z), Stres kerja (x1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

2. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75,367	2	37,684	17,913	,000 ^a
	Residual	67,318	32	2,104		
	Total	142,686	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Stres kerja (x1)

b. Dependent Variable: Kepuasan (Z)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172,413	3	57,471	22,629	,000 ^a
	Residual	78,730	31	2,540		
	Total	251,143	34			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan (Z), Stres kerja (x1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

3. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,117	2,394		,884	,384
Stres kerja	,054	,149	,051	,363	,719
Motivasi	,330	,094	,519	3,520	,001
Kepuasan	,455	,194	,343	2,341	,026

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,598	2,177		,275	,785
Stres kerja	,281	,127	,354	2,219	,034
Motivasi	,214	,076	,445	2,792	,009

Dokumentasi



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : KT.07.12/60/033/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

- Nama : Sirajudin
- Jabatan : Branch Manager PT Bank NTB Syariah KC Dompus Nusantara
- Alamat : Jalan Nusantara No. 20 Kelurahan Bada Kabupaten Dompus NTB

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan dibawah ini :

- Nama : Endang
- Alamat : Jalan Timoho Gang Sawit No 18 Yogyakarta
- Status : Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Benar telah melakukan penelitian pada perusahaan kami PT Bank NTB Syariah KC Dompus Nusantara dalam rangka memenuhi tugas akhir/skripsi, sejak tanggal 20 Januari 2020 sampai dengan 23 Januari 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Dompus, 10 Februari 2020
PT. Bank NTB Syariah
KC Dompus Nusantara


SIRAJUDIN
Branch Manager

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

(Curriculum Vitae)



DATA PRIBADI

Nama : Endang
Tempat, Tanggal Lahir : Madaprama, 11 Juli 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Dusun Mada Ntonggu Rt 000 RW 009
NTB
Telepon : 085333631143
E- mail : endangsubardin@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

- 2002-2004 : TK Al-mukminin
- 2004-2010 : SD Negeri 40 Woja Dompu
- 2010-2013 : SMP N 04 Woja Dompu
- 2014-2016 : SMA N 01 Woja Dompu
- 2016- Sekarang : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Jurusan S1 Perbankan Syariah