

SKRIPSI

**PENGRUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN
KEPEMIMPINAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH
CABANG BANDA ACEH**



Disusun Oleh:

**Wahdinal Husna
NIM. 170603082**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022M / 1443H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Wahdinal Husna

NIM : 170603082

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 10 Desember 2022
Yang Menyatakan,



Wahdinal Husna

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah Syariah
Dengan Judul:

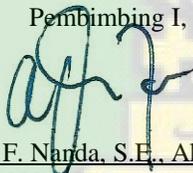
**Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Kerka Terhadap
Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh**

Disusun Oleh:

Wahdinal Husna
NIM. 170603082

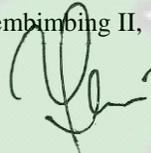
Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah
memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam Penyelesaian Studi pada Program
Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,



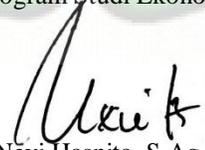
T. Syifa F. Nanda, S.E., Ak., M. Acc
NIDN. 2022118501

Pembimbing II,



Evriyenni, S.E., M.Si
NIDN. 2013048301

Mengetahui
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah,



Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 19771105200604200



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Wahdinal Husna
NIM : 170603082
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : wahdinalhusna1607@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKL Skripsi

yang berjudul:

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 10 Desember 2022

Mengetahui,

Penulis

Wahdinal Husna
NIM. 170603082

Pembimbing I

T.Syifa Fadrizha Nanda, S.E., Ak., M.Acc
NIDN.2022118501

Pembimbing II

Evri Yenni, S.E., M.Si
NIP.2008068803

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh”**. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepangkuan Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabat.

Adapun dalam proses menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, saran, dan masukan dari berbagai pihak. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag dan Ibu Inayatillah, S.E., M.Si selaku ketua dan sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Hafizh Muhammad, SP., S.HI M.E selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. T. Syifa F. Nanda, S.E, Ak., M. Acc selaku pembimbing I dan juga sebagai Penasehat Akademik, yang telah banyak meluangkan waktu dalam proses penyelesaian skripsi ini,

memberikan nasehat, bimbingan dan dukungan yang sangat luar biasa kepada penulis, untuk terus belajar dari kesalahan setiap bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

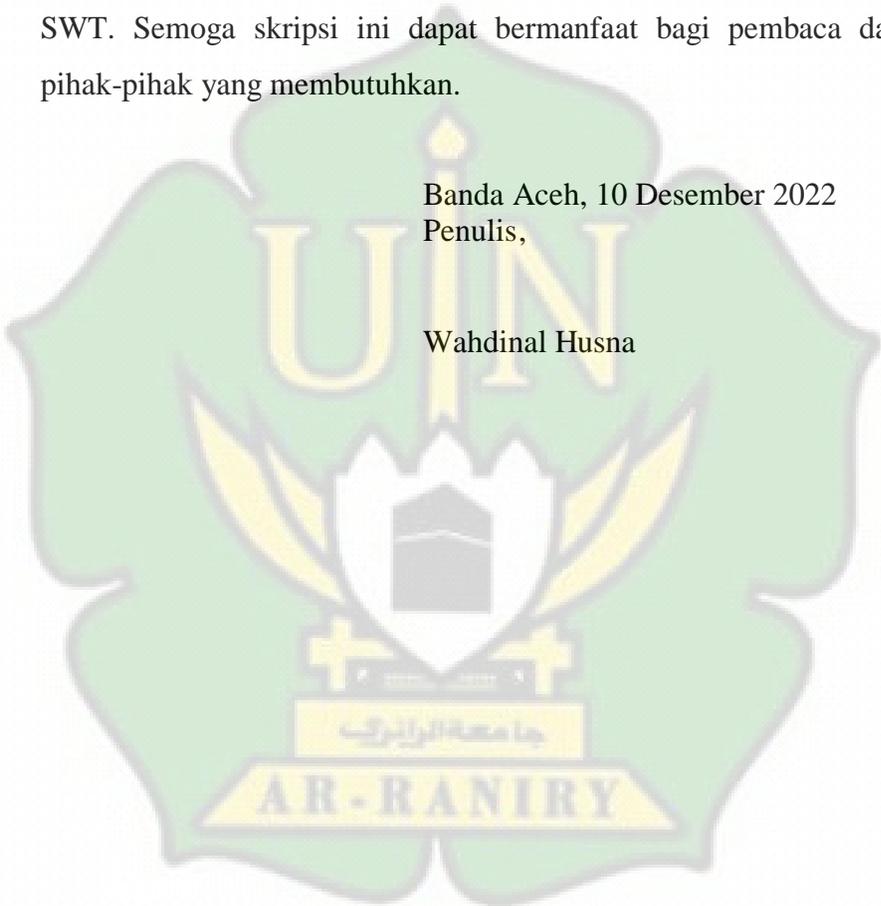
5. Evriyenni, SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu, pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
7. Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebagai responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner serta pengumpulan dokumen yang berkaitan dengan skripsi ini.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua, Ayahanda Rusdi dan Ibunda Maulidar yang selalu mendoakan penulis tiada hentinya untuk kesuksesan dan kebahagiaan penulis, dan juga atas segala kasih sayang, bimbingan dan dukungan setiap harinya. Kakak dan adik tercinta Asmaul Husna S.Pi, Abdul Aziz dan Amrul Aulia yang selalu memberikan dukungan penuh kepada penulis.
9. Teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah angkatan 2017 yang turut membantu serta memberi saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan balasan Akhir kata penulis ucapkan ribuan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu. Semoga bantuan yang diberikan kepada penulis dibalaskan oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 10 Desember 2022

Penulis,

Wahdinal Husna



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/u/1987

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monofong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌َ و	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haul*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
يَ / اَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ	:	<i>qāla</i>
رَمَى	:	<i>ramā</i>
قِيلَ	:	<i>qīla</i>
يَقُولُ	:	<i>yaqūlu</i>

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

- Ta marbutah* (ة) hidup
Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.
- Ta marbutah* (ة) mati
Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.
- Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al,

serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *Raudah al-atfāl/ raudatulatfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *Al-Madīnah al-Munawwarah/
alMadīnatul Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Wahdinal Husna
NIM : 170603082
Fakultas/Prodi : FEBI/Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
Tanggal Sidang : 9 Desember 2022
Tebal : 140 Halaman
Pembimbing I : T. Syifa Fadrizha Nanda, S.E., Ak., M.Acc
Pembimbing II : Evriyenni, S.E., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner dengan sampel yaitu seluruh karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket/kuesioner kepada sampel penelitian yang berjumlah 93 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis data model regresi linier berganda, serta teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu probabilitas dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel stres kerja, motivasi dan kepemimpinan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Kata Kunci: Stres, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG HASIL	v
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI....	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...	x
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Perbankan Syariah.....	9
2.1.1 Pengertian Perbankan Syariah	9
2.1.2 Fungsi Perbankan Syariah	10
2.1.3 Tujuan Perbankan Syariah	11
2.1.4 Produk-Produk Perbank Syariah	12
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1 PengertianManajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Peran Sumber Daya Manusia dalam	
Perspektif Islam	14
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia	15
2.2.4 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia..	16
2.3 Kinerja Karyawan	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17

2.3.2 Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam...	18
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	19
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	19
2.3.5 Indikator Kinerja karyawan	20
2.4 Stres Kerja.....	21
2.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	21
2.4.2 Dimensi Stres Kerja	22
2.4.3 Stres Kerja Dalam Perspektif Islam	23
2.4.4 Aspek-Aspek Stres Kerja	24
2.4.5 Indikator Stres Kerja	25
2.5 Motivasi.....	26
2.5.1 Pengertian Motivasi	26
2.5.2 Motivasi Dalam Perspektif Islam.....	26
2.5.3 Tujuan Motivasi Kerja	27
2.5.4 Indikator Motivasi.....	27
2.6 Kepemimpinan Kerja	28
2.6.1 Pengertian Kepemimpinan Kerja	28
2.6.2 Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam	29
2.6.3 Kepemimpinan Yang Benar.....	29
2.6.4 Sifat-Sifat Kepemimpinan.....	32
2.6.5 Fungsi Kepemimpinan	32
2.6.6 Indikator Kepemimpinan	32
2.4 Penelitian Sebelumnya.....	33
2.8 Pengaruh Antar Variabel.....	39
2.8.1 Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.8.2 Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.8.3 Pengaruh Variabel Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.9 Kerangka Pemikiran.....	41
2.10 Hipotesis Penelitian.....	41

BAB III METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	43
3.2 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.4 Skala Pengukuran.....	45
3.5 Definisi Variabel	45
3.5.1 Definisi Kinerja Karyawan	45
3.5.2 Definisi Stres Kerja	45
3.5.3 Definisi Motivasi	46
3.5.4 Definisi Kepemimpinan Kerja	46
3.6 Uji Instrumen Penelitian	48
3.6.1 Uji Validitas	48
3.6.2 Uji Reliabilitas	49
3.7 Uji Asumsi Klasik	49
3.7.1 Uji Normalitas	49
3.7.2 Uji Multikolinieritas	49
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	49
3.8 Analisis Regresi linear Berganda	50
3.9 Uji Hipotesis.....	50
3.9.1 Uji Parsial (T).....	51
3.9.2 Uji Simultan (F)	51
3.9.3 Uji Determinasi (R^2)	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	53
4.1.1 Gambaran umum dan sejarah Singkat Bank Aceh Syariah	53
4.1.2 Visi dan Misi Bank Aceh Syariah.....	56
4.2 Karakteristik Responden.....	57
4.3 Deskripsi Statistik Jawaban Responden.....	60
4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	60
4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi	61
4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Kerja.....	63

4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	64
4.4 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	66
4.4.1 Hasil Uji Validitas	66
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	68
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	69
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas	70
4.5.3 Hasil uji Heteroskedastisitas	71
4.6 Hasil Analisis Data	73
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	73
4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	74
4.6.3 Hasil Uji Simultan (Uji f).....	75
4.6.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	76
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	76
4.7.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
4.7.4 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	34
Tabel 3.1	Pengukuran Skala Likert.....	44
Tabel 3.2	Operasional Variabel	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	59
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja....	60
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi	61
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Kerja.....	63
Tabel 4.8	Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	67
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.14	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.15	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	74
Tabel 4.16	Hasil Uji Simultan (Uji F)	75
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76

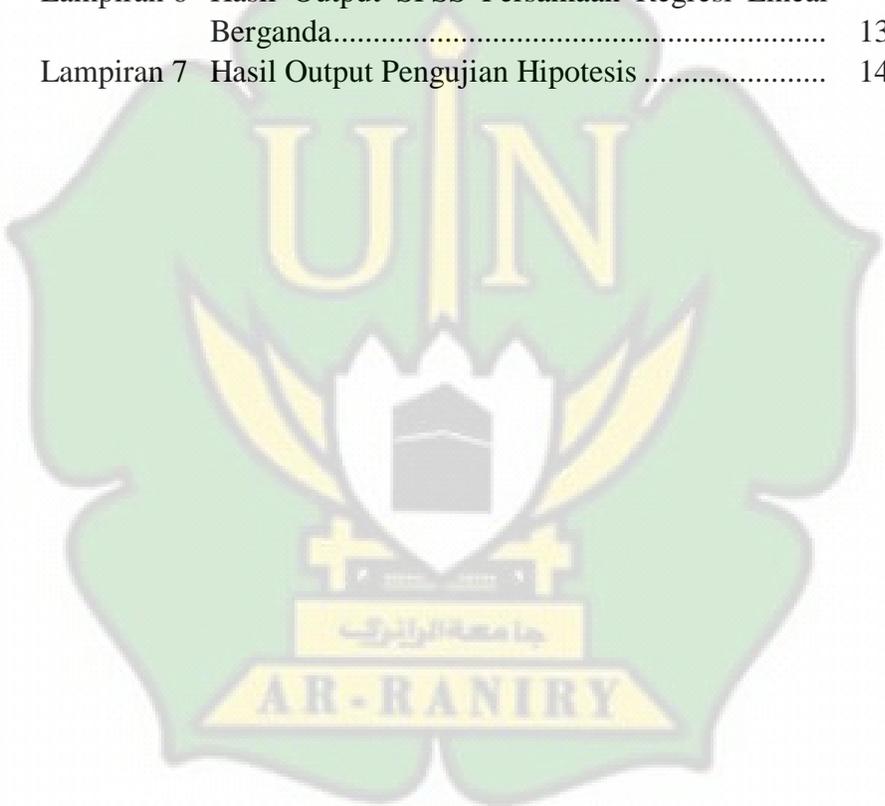
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 NPM Bank Aceh Syariah Tahun 2017-2021	5
Gambar 1.2 ROA Bank Aceh Syariah Tahun 2017-2021	6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Uji Normalitas	70
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	109
Lampiran 2	Data Karakteristik Responden.....	114
Lampiran 3	Hasil Pengisian Kuesioner	129
Lampiran 4	Hasil Output SPSS Instrumen Penelitian	135
Lampiran 5	Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik.....	137
Lampiran 6	Hasil Output SPSS Persamaan Regresi Linear Berganda.....	138
Lampiran 7	Hasil Output Pengujian Hipotesis	140



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam masyarakat modern, lembaga keuangan perbankan memainkan peran penting dalam hampir setiap kegiatan ekonomi. Masyarakat modern sangat membutuhkan bank untuk setiap transaksi keuangannya. Aktivitas keuangan yang paling sering dilakukan adalah aktivitas penyimpanan dan penyaluran dana. Bank dan lembaga keuangan bank dapat dibedakan menjadi bank konvensional dan bank syariah, bank konvensional dan bank syariah pada dasarnya melakukan kegiatan yang sama yaitu mengumpulkan dan menyalurkan dana kepada masyarakat, yang membedakan keduanya yaitu dalam sistem operasionalnya bank syariah tidak menggunakan sistem bunga, akan tetapi menggunakan prinsip dasar sesuai dengan syariah Islam (Ismail, 2017).

Dalam perkembangan saat ini sistem perbankan syariah mengalami kemajuan yang sangat meningkat. Hal ini dibuktikan dengan bertambahnya jumlah lembaga keuangan bank syariah di Indonesia. Khususnya di Aceh yang memiliki kekhasan tersendiri dalam hal penyelenggaraan pemerintahan berdasarkan prinsip syariah, yang diperkuat dengan Qanun Aceh Nomor 11 tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah.

Untuk menghadapi persaingan bisnis, perusahaan harus mengelola dengan baik dan meningkatkan kualitas sumber daya

manusia. Sumber daya manusia adalah sesuatu yang sangat penting dalam meraih keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya, sehingga suatu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan semaksimal mungkin karena sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan. Hasibuan dalam Sari & Amri (2018) menyatakan bahwa manusia berperan aktif dan dominan di setiap aktivitas perusahaan karena manusia adalah perancang, pelaku dan penentu tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan harus diperhatikan. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan benar, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Ketika suatu perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana pekerja memenuhi atau melampaui harapan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atau mencapai hasil yang diinginkan berdasarkan kriteria yang ditetapkan untuk posisi itu. (Sudaryono dalam Utami, 2019). Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting untuk diteliti karena hal ini dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Rivai dalam Sari & Amri (2018) menyatakan bahwa “kinerja karyawan akan mencerminkan kinerja perusahaan berdasarkan hasil dari capaian perusahaan tersebut”, maka dari pernyataan tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa ada korelasi yang kuat antara kinerja perusahaan dan kinerja individu karyawan, artinya jika karyawan individu bekerja dengan baik, maka perusahaan secara keseluruhan akan berjalan dengan baik.

Pada masa yang sangat kompetitif ini, manajer sumber daya manusia suatu perusahaan memiliki banyak pengaruh dalam menentukan pertumbuhan suatu perusahaan atau organisasi. Manajer sumber daya manusia harus mengetahui strategi yang baik tentang bagaimana meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Hasibuan (2019) berpendapat bahwa kinerja seorang pegawai merupakan cerminan dari pekerjaan yang telah dilakukannya dan seringkali cerminan tersebut dijadikan dasar untuk menilai kinerja seorang karyawan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Dewi, 2016).

Penurunan kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Salah satunya yaitu performa perusahaan berkaitan erat dengan performa/kinerja karyawannya. Baik atau buruknya kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, karena karyawan memiliki peran aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan perusahaan tersebut.

Produktivitas pekerja dapat turun karena sejumlah alasan, dan stres kerja adalah salah satunya. Karyawan mengalami stres kerja ketika mereka berada di bawah tekanan atau merasa bahwa ada fokus yang tidak semestinya ditempatkan pada penyelesaian tugas tertentu. Stres kerja menurut Handoko (2017) adalah keadaan menegangkan yang dapat mempengaruhi cara berfikir, suasana hati, dan keadaan seseorang, sehingga berlebihannya stres dapat mengganggu potensi seseorang dalam menghadapi lingkungan, dan hal tersebut akan mengganggu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Stres di tempat kerja dapat berdampak negatif pada produktivitas. Produktivitas karyawan di PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud ditemukan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh faktor stres kerja dan motivasi menurut penelitian Dewi (2016).

Oleh karena itu, ketika stres di tempat kerja meningkat, demikian pula efek sebaliknya pada kinerja. Pada penelitian Wirya (2020) juga terdapat hasil yang sama yaitu Karyawan PT. BPR Sendana Murni dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres di tempat kerja dapat berdampak negatif pada kinerja, dengan tingkat stres yang lebih tinggi mengakibatkan pekerjaan yang kurang efektif dari karyawan.

Motivasi kerja adalah kontributor lain untuk kinerja karyawan. Motif (*motive*) merupakan kata dasar dari motivasi, yang bermakna dorongan. Oleh karena itu, motivasi mengacu pada kondisi yang mendorong atau memotivasi seseorang untuk melakukan kegiatan

atau aktivitas tertentu, yang terjadi secara sadar (Buhler, 2012). Mangkunegara (2013:61) mengemukakan bahwa motivasi dibentuk oleh sifat karyawan ketika menghadapi situasi kerja di perusahaan. Apa yang mendorong karyawan untuk bekerja menuju tujuan perusahaan disebut sebagai "motivasi".

Dorongan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dapat ditingkatkan dengan dorongan yang tepat. Semangat yang meningkat di tempat kerja mengarah pada pekerjaan yang lebih efisien. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Afrisalia (2012) dan Subagio (2015) yang mana hasil penelitiannya mereka menunjukkan Pada Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus, Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja sangat jelas: karena motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan perusahaan, yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk menginspirasi bawahan untuk mengikuti arahnya dan bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Seperti yang dikemukakan oleh Badeni (2013), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan kelompok menuju kesuksesan. Kepemimpinan, menurut Robbins dan Judge (2015: 410), adalah “kapasitas untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian suatu visi atau serangkaian tujuan”. Berdasarkan definisi yang diberikan, penulis menyimpulkan bahwa

kepemimpinan adalah kapasitas untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan tim seseorang menuju tujuan bersama.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Darendeh (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif di PT. ASKES (PERSERO) Cabang Manado berdampak positif terhadap produktivitas pekerja. Gede (2018) menemukan temuan serupa dari studinya sendiri, yang didasarkan pada analisis efek menguntungkan data kepemimpinan terhadap produktivitas pekerja. Sari (2012) dan Rifa'i (2015) menemukan bahwa tiga faktor stres kerja, motivasi, dan kepemimpinan memengaruhi output pekerja. Namun, meskipun stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja, inspirasi dari atasan dan sumber lain dapat berdampak positif dan penting terhadap produktivitas di tempat kerja.

Penurunan kinerja karyawan sangat berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan. penurunan kinerja perusahaan dapat dilihat dari rasio-rasio keuangan perusahaan tersebut. Dalam analisis rasio perusahaan, Bank Aceh Syariah mengalami penurunan kinerja perusahaan di 5 tahun terakhir, dilihat dari rasio *Net Profit Margin* dari tahun 2017 sampai 2021 Bank Aceh Syariah mengalami penurunan kinerja perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1.

Gambar 1.1
Net Profit Margin Bank Aceh Syariah Tahun 2017-2021



Sumber: Data Diolah (2021)

Dari gambar 1.1 dapat diketahui bahwa NPM Bank Aceh Syariah dari tahun 2017-2021 mengalami peningkatan dan juga penurunan. NPM Bank Aceh ditahun 2018 hingga 2019 mengalami kenaikan sebesar 0,08. Tetapi dari tahun 2019 hingga tahun 2021, NPM Bank Aceh terus mengalami penurunan. Dalam hal NPM, tahun 2017 merupakan tahun terbaik bagi Bank Aceh Syariah. Nilai NPM naik atau turun karena proporsi berbagai faktor dalam laporan keuangan berubah. Kinerja keuangan terbaik Bank Aceh Syariah dalam lima tahun terakhir adalah pada tahun 2017 yang juga mencapai nilai NPM tertinggi. Laba Bank Aceh Syariah pada tahun 2017 akan lebih tinggi dibandingkan tahun 2018, 2019, 2020, atau 2021. Nilai NPM terendah tercatat pada tahun 2021, yang menunjukkan kinerja keuangan Bank Aceh Syariah tahun tersebut lebih rendah dari tahun-tahun sebelumnya.

Keuntungan perusahaan juga dapat dilihat dari rasio keuangan lainnya seperti *Return Of Assets* (ROA). Return on Assets (ROA) adalah rasio keuangan yang mengukur kemampuan bisnis untuk menghasilkan keuntungan dari penggunaan asetnya. Secara umum, pengembalian investasi yang lebih tinggi juga menunjukkan kapasitas yang lebih besar untuk menghasilkan keuntungan. Nilai ROA yang dihasilkan oleh Bank Aceh Syariah dari tahun 2017-2021 ditunjukkan pada Gambar 1.2.

Gambar 1.2
ROA Bank Aceh Syariah 2017-2021



Sumber: Data Diolah (2021)

Dari Gambar 1.2 tersebut dapat diketahui bahwa ROA pada Bank Aceh dari tahun 2017 hingga tahun 2021 mengalami peningkatan dan penurunan. Pada tahun 2017 hingga tahun 2020, Bank Aceh terus mengalami penurunan, sementara pada tahun 2020 hingga 2021 mengalami kenaikan sebesar 0,14. Kenaikan

nilai ROA di tahun 2021 tidak begitu signifikan jika dibandingkan dengan tahun 2017 yang memiliki nilai ROA tertinggi di 5 tahun terakhir, tahun 2021 memiliki selisih yang cukup besar dengan tahun 2017 yaitu sebesar 0,64. Berdasarkan 2 rasio keuangan diatas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja perusahaan pada Bank Aceh Syariah dari tahun 2017-2021.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, makam peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh?
3. Apakah kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh?
4. Apakah stres kerja, motivasi dan kepemimpinan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Lembaga Terkait
Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam pengelolaan kinerja karyawan.
2. Bagi Akademik
Temuan dari penelitian ini akan berguna dalam memajukan pemahaman kita tentang perbankan Syariah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Dalam rangka memperluas cakupan ilmu yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Perbankan Syariah.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut ini adalah sistem penulisan yang digunakan dalam penelitian ini:

Bab pertama merupakan gambaran isi penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua, bab ini membahas teori-teori yang relevan dengan penelitian, serta penelitian-penelitian yang sebelumnya telah diteliti terkait dengan judul ini, kemudian berisi tentang kerangka pemikiran sebagai penjelasan antar variabel yang diteliti, dan terakhir mencakup pengembangan hipotesis dengan argumen-argumen yang dibangun pada penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan.

Bab ketiga, bab ini membahas metodologi penelitian yang meliputi jenis, tujuan, dan arah penelitian, serta data dan teknik pengumpulan data, jenis data, dan skala pengukuran. Bab ini juga mencakup validitas, dependabilitas, variabel penelitian, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab keempat, hasil penelitian dan Pembahasan, bab ini akan menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, dan

memaparkan hasil dari pembahasan penelitian yang dibahas secara mendalam.

Bab kelima adalah kesimpulan, yang memuat temuan penelitian serta saran dari peneliti.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Perbankan Syariah

2.1.1 Pengertian Perbankan Syariah

Bank berasal dari kata Italia *banco* yang artinya bangku atau meja. Bangku inilah yang dipergunakan oleh banker untuk melayani kegiatan operasionalnya kepada para nasabah. Istilah bangku secara resmi dan populer menjadi bank. Dengan demikian, fungsi dasar bank adalah menyediakan tempat untuk menitipkan uang dengan aman dan menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa (Kasmir dalam Ratnasari, 2018). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa dalam lalu lintas pembayaran peredaran uang.

Perbankan syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum Islam, konsep dasar bank syariah didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadis. Semua produk dan jasa yang ditawarkan oleh bank syariah tidak boleh bertentangan dengan isi kandungan Al-Qur'an dan Hadis Rasulullah SAW (Ismail, 2017). Undang-Undang Perbankan Syariah No.21 Tahun 2008 menyatakan bahwa perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses pelaksanaan kegiatannya usahanya. Bank syariah adalah bank yang

menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah (OJK, 2022).

Menurut UU No.10 Tahun 1998 yang telah di revisi menjadi UU Perbankan No.21 Tahun 2008 mendefinisikan bank syariah adalah lembaga keuangan yang pengoperasiannya dengan prinsip syariah dan sistem bagi hasil. Adapun visi perbankan Islam umumnya adalah menjadi wadah terpercaya bagi masyarakat yang ingin melakukan investasi dengan sistem bagi hasil secara adil sesuai prinsip syariah, memenuhi rasa keadilan bagi semua pihak dan memberikan kemaslahatan bagi masyarakat luas adalah misi utama perbankan Islam (Uniyanti, 2018).

2.1.2 Fungsi Perbankan Syariah

Perbankan syariah memiliki tiga fungsi utama yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi, menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan dana dari bank, dan memberikan pelayanan dalam bentuk jasa perbankan syariah. (Ismail, 2017).

Dalam beberapa literatur perbankan syariah, bank syariah dengan beragam skema transaksi yang dimiliki dalam skema nonriba memiliki setidaknya empat fungsi, yaitu: (1) fungsi manajer investasi; (2) fungsi investor; (3) fungsi sosial; (4) fungsi jasa keuangan. Keempat fungsi tersebut akan dibahas secara detail sebagai berikut (Yaya, 2014:48).

1. Fungsi manajer investasi, fungsi ini dapat dilihat dari segi penghimpunan dana oleh bank syariah, khususnya dana mudharabah. Dengan fungsi ini, bank syariah bertindak

sebagai manajer investasi dari pemilik dana (shahibul maal) dalam hal dan tersebut harus dapat disalurkan pada penyaluran yang produktif, sehingga dana yang dihimpun dapat menghasilkan keuntungan yang akan dibagi hasilkan antara bank syariah dan pemilik dana.

2. Fungsi investor dalam penyaluran dana, bank syariah berfungsi sebagai investor (pemilik dana). Sebagai investor, penanaman dana yang dilakukan oleh bank syariah harus dilakukan pada sektor-sektor yang produktif dengan resiko yang minim dan tidak melanggar ketentuan syariah. Selain itu, dalam menginvestasikan dana bank syariah harus menggunakan alat investasi yang sesuai dengan syariah. Investasi yang sesuai dengan syariah meliputi akad jual beli (murabahah, salam, dan intis'na), akad investasi (mudharabah dan musyarakah), akad sewa-menyewa (ijarah dan dan ijarah munthahiyah bittamlik), dan akad lainnya yang dibolehkan oleh syariah.
3. Fungsi sosial fungsi sosial bank syariah merupakan sesuatu yang melekat pada bank syariah. Setidaknya ada dua instrumen yang digunakan oleh bank syariah dalam menjalankan fungsi sosialnya, yaitu instrumen zakat, infaq, sadaqah dan waqaf (ZISWAF) dan instrumen qardul hasan. Instrumen ZISWAF berfungsi untuk menghimpun ZISWAF dari masyarakat, pegawai bank, serta bank sendiri sebagai lembaga milik para investor. Dana yang dihimpun melalui instrumen ZISWAF selanjutnya disalurkan kepada yang berhak dalam bentuk bantuan atau hibah memenuhi kebutuhan hidupnya. Instrumen qardul hasan berfungsi menghimpun dana dari penerimaan yang tidak memenuhi kriteria halal serta dana infaq dan sedekah yang tidak ditentukan peruntukannya secara spesifik oleh yang memberi. Selanjutnya dan qardul hasan disalurkan untuk (1) pengadaan atau perbaikan kualitas fasilitas sosial dan fasilitas umum masyarakat (terutama bagi dana yang berasal dari penerimaan yang tidak memenuhi kriteria halal); (2) sumbangan atau hibah kepada yang berhak; dan (3) pinjaman tanpa bunga yang diprioritaskan pada masyarakat golongan ekonomi lemah, tetapi memiliki

potensi dan kemampuan untuk mengembalikan pinjaman tersebut.

4. Fungsi jasa keuangan fungsi jasa keuangan yang dijalankan oleh bank syariah tidaklah berbeda dengan bank konvensional, seperti memberikan layanan kliring, transfer, inkaso, pembayaran gaji, *letter of guarantee*, *letter of credit*, dan lain sebagainya. Akan tetapi, dalam hal mekanisme mendapat keuntungan dari transaksi tersebut, bank syariah tetap harus menggunakan skema yang sesuai dengan prinsip syariah.

2.1.3 Tujuan Perbankan Syariah

Menurut Kazarian didalam Ratnasari (2018), tujuan dasar dari perbankan syariah ialah menyediakan fasilitas keuangan dengan cara mengupayakan instrumen-instrumen keuangan (*financial instrumens*) yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan norma-norma syariah. Bank syariah berbeda dengan bank konvensional dilihat dari segi partisipasinya yang aktif di dalam proses perkembangan sosio-ekonomis dari negara-negara Islam. Tujuan utama dari perbankan syariah bukan untuk memaksimumkan keuntungannya sebagaimana halnya dengan sistem perbankan yang berdasarkan bunga, tetapi lebih kepada memberikan keuntungan-keuntungan sosio-ekonomis bagi orang-orang muslim (Sjahdeini, 2014:32).

Bank syariah memiliki tujuan lebih luas dari pada bank konvensional, namun tetap mencari keuntungan dimana keuntungan tersebut didapatkan dengan cara-cara yang syariah dan berasal dari sektor riil sehingga tidak adanya unsur riba. Adapun tujuan dari bank syariah adalah sebagai berikut ini:

1. Memasok lembaga keuangan perbankan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat.
2. mengajak masyarakat agar bergabung dalam pembangunan.
3. Mengonversikan metode berpikir agar lebih baik dan lebih ekonomis agar masyarakat tersebut lebih baik dalam hidupnya.
4. Dari produk perbankan syariah yang ada, bertujuan untuk menyadarkan masyarakat akan pentingnya berbagi dan bagi hasil.

2.1.4 Produk-Produk Perbankan Syariah

Produk-produk perbankan syariah yang sudah mendapatkan persetujuan dari DSN (Dewan Syariah Nasional) untuk dijalankan antara yaitu: (Ascarya dalam Ratnasari, 2018).

1. Mudharabah berasal dari bahasa Arab yaitu *dharb* yang artinya memukul. atau lebih tepatnya adalah cara masyarakat dalam menjalankan suatu usaha. Secara teknis, mudharabah adalah sebuah akad kerja sama yang dimana pihak pertama selaku sebagai shahibul mall atau pemilik modal dan mudharib selaku sebagai pengelola modal usaha.
2. Murabahah adalah salah satu bentuk dari produk perbankan syariah baik dalam kegiatan usaha yang bersifat produktif maupun bersifat konsumtif. Murabahah adalah jual beli barang pada harga asal yang di tambah dari keuntungan yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak antara pihak penjual dan pihak pembeli yang sesuai dengan kesepakatan bersama.
3. Musyarakah merupakan akad kerja sama antara dua belah pihak atau lebih untuk suatu usaha yang disepakati bersama dari perjanjian-perjanjian diawal yang sesuai dengan kesepakatan bersama.

4. Wadiah merupakan selaku titipan murni dari satu pihak ke pihak-pihak lainnya. Dapat dikatakan bahwa sifat-sifat dari wadiah menjadi produk perbankan syariah berbentuk giro yang dikatakan sebagai titipan murni (*yad dhamanah*).
5. Ijarah merupakan akad permintaan hak guna atas barang atau jasa, dari pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.
6. Qard Al-Hasan dari operasional perbankan syariah adalah salah satu bentuk dari produk yang diproposisi dari sisi pembiayaannya. Qard Al-Hasan merupakan bentuk dari suatu pinjaman yang diberikan atas dasar kewajiban sosial semata-mata.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa definisi atau pengertian yang diberikan oleh para ahli, menurut Marwansyah dalam Samsuni (2017) manajemen merupakan pengelolaan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang terjadi melalui keselamatan dan kesehatan kerja, perencanaan dan pengembangan karir, seleksi sumber daya manusia dan rekrutmen, kompensasi, kesejahteraan, mengembangkan sumber daya manusia, dan perencanaan. Hasibuan (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya sebagai "seni dan ilmu mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi yang dengannya mereka mencapai tujuan organisasi, komunitas, dan individu.

Manajemen sumber daya manusia, adalah proses dimana organisasi secara sistematis mengoordinasikan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan strategisnya. Pengelolaan orang

dan sumber daya lainnya juga merupakan sebuah proses penggerakan, perencanaan, penyusunan staf, pengorganisasian, pengembangan, pengawasan dan penilaian tenaga kerja untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Dalam pandangan Islam, manajemen sumber daya manusia merupakan Karena betapa pentingnya segala sesuatu dilakukan dengan rapi, teratur, dan tertib, maka hal ini menjadi sangat penting. Semua yang dilakukan harus melalui proses yang baik dan benar sesuai ajaran dalam Islam.

Hasibuan dalam Sari & Amri (2018) menyatakan bahwa manusia berperan aktif dan dominan di setiap aktivitas perusahaan karena manusia adalah perancang, pelaku dan penentu tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan harus diperhatikan. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan benar, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Organisasi adalah suatu sistem di mana hubungan antara keseluruhan dan komponen bekerja sama secara keseluruhan. Namun, Kinerja pribadi dan kinerja organisasi juga berkaitan erat. Semakin tinggi tingkat kinerja individu, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja organisasi (Nitisemito, 2015).

Kehidupan pada masa Rasulullah SAW merupakan teladan yang paling baik, termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Beliau benar-benar teliti dalam menempatkan seseorang

dilihat dari mampu atau tidaknya menyelesaikan amanah yang diberikan, beliau akan menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat “*the right man on the right place*” (Harmonika, 2017). Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik Islam, sehingga karyawan dapat bekerja secara profesional dengan posisi yang ditetapkan. Membangun sumber daya manusia yang baik untuk lembaga keuangan syariah maka dibutuhkan kelompok yang profesional dalam mengorganisasi perusahaan dengan baik. Kualifikasi sumber daya manusia yang baik seperti sifat Rasulullah SAW yaitu *siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah* (Anugrahadi, et al, 2019).

2.2.2 Peran Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam

Dalam Al-Qur’an telah dijelaskan bahwa eksistensi manusia diciptakan oleh Allah swt terdiri dari dua komponen strategis, yaitu, *Pertama* adalah komponen materi, dari ekstrak tanah (*Sulaalah min-tiin*). *Kedua*, adalah komponen yang non materi, yang memiliki kekuatan fungsional untuk menghubungkan manusia dengan Tuhan. (As-Sajadah : 9), yang di sebut “ Ar-Ruh”, suatu substansi yang tetap misterius, dalam arti belum terungkap secara jelas tentang hakekatnya, sistem kerjanya, maupun mobilitasnya. Bahkan Allah SWT sendiri menyatakan bahwa “ *ar-ruh* ” itu merupakan monopoli kompetensi-Nya, sedangkan manusia yang serba terbatas ini hanya bisa mengetahui dan memahami dalam kadar yang sangat minimal sekali (Sobri, 2020). Manusia dalam pandangan Islam merupakan makhluk unggulan, yang dibekali

beberapa potensi, yaitu akal, qolbu dan jasad. Potensi tersebut harus dikembangkan untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang memungkinkan manusia melakukan tugas esensial dalam hidupnya.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan, merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan agar terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian, pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan, pengarahan adalah kegiatan mengarahkan karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
4. Pengendalian, pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan, pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan, pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi, kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.
8. Pengintegrasian, pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan, kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian, pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2.4 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan sehingga hal ini perlu dirancang secara efektif. Beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari manajemen sumber daya manusia (P. Siagian, 2014) antara lain:

1. Perusahaan dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah ada secara baik.

Manajer sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu memperhatikan kelebihan serta kekurangan yang dimiliki perusahaan seperti, jumlah karyawan yang tersedia, masa kerja masing-masing, pengetahuan serta skills yang dimiliki, bakat yang perlu dikembangkan, serta minat karyawan yang bersangkutan.

2. Produktivitas dari karyawan yang sudah ada semakin meningkat

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik tentu akan proporsionalitas dalam penempatan formasi karyawan. Terlalu banyak karyawan juga tidak baik untuk perusahaan dan bisa berdampak penurunan semangat karyawan. Kekurangan karyawan juga tidak baik untuk perusahaan akan akan mengakibatkan pekerjaan terhambat. Jadi harus tepat.

3. Penentuan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan
Kebutuhan akan tenaga kerja di masa mendatang baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi formasi tertentu dan menyelenggarakan aktivitas baru. Perusahaan yang sudah besar perlu memiliki perencanaan yang strategik. Pemanfaatan serta kebutuhan sumber daya manusia pada masa mendatang bisa meliputi, jumlah karyawan yang dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi, berapa lowongan yang kosong, jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam waktu tersebut, hingga jumlah kebutuhan pegawai yang berkualitas.
4. Penanganan informasi ketenagakerjaan
Penanganan informasi sumber daya manusia yang dimiliki bisa meliputi, masa kerja setiap karyawan, status perkawinan, tunjangan, jumlah penghasilan, Pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, keterampilan khusus yang dimiliki karyawan, dan jabatan yang pernah diduduki.
5. Penelitian
Sebelum melakukan perencanaan, maka diperlukan penelitian. Termasuk penelitian mengenai Manajemen

Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan guna mendapatkan gambaran serta keterangan yang akurat untuk menjadi landasan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, seperti yang didefinisikan oleh Sandy (2015), adalah sejauh mana pekerja berhasil menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), prestasi kerja seorang pegawai merupakan hasil akhir dari perbuatannya selama bekerja. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada usaha para karyawannya. Keberhasilan organisasi merupakan pertimbangan penting bagi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan, seperti yang didefinisikan oleh Mangkunegara (2016), adalah jumlah upaya seorang karyawan untuk memenuhi tugas yang diberikan dengan cara yang konsisten dengan tingkat tanggung jawabnya. Robin (2016) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan yang dicapai seorang karyawan di tempat kerja sesuai dengan kriteria terkait pekerjaan tertentu.

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil akhir pegawai melaksanakan tanggung jawabnya selama menyelesaikan tugasnya. Efek positif pada bisnis dapat diharapkan jika kinerja karyawan ditingkatkan, karena ini akan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif menuju tujuan organisasi.

2.3.2 Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam bekerja merupakan suatu bentuk ibadah. Bekerja dengan etika kerja yang benar sesuai ajaran islam merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat (Yunia, 2017).

Kinerja dalam pandangan islam seperti firman Allah dalam surah An-Najm ayat 39 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ٣٩

Artinya: *"Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya"*

Tafsir Tahlili juga menafsirkan, surah An Najm ayat 39-42 ini hendak menunjukkan tentang perintah Allah SWT agar hambaNya dapat senantiasa beramal dan berikhtiar. Apapun hasilnya, kewajiban manusia hanyalah berusaha dan hasilnya hanya Allah SWT yang dapat menentukan (Quran Kemenag, 2022). Dari tafsir tersebut dapat diketahui bahwa Allah telah menerangkan tentang kinerja dalam Al-Quran. Yang mana Allah mewajibkan hamba-hambanya untuk berusaha dan bekerja keras karena apa yang telah diusahakan akan membuahkan hasil yang baik sesuai dengan apa yang diusahakannya.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu

dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu

Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi.

Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas, ada tiga faktor yang menjadi variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu stres kerja, motivasi dan manajemen kepemimpinan(kepemimpinan kerja).

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013) tujuan penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pelatihan dan pengembangan sehingga perusahaan dapat mewujudkan tujuannya.
2. Semakin tinggi nilai yang dicapai karyawan maka semakin baik prestasi kerjanya, sehingga meningkatkan prestasi kerja merupakan salah satu tujuan dari penilaian kinerja.
3. Menciptakan kesempatan yang sama di tempat kerja. Pekerja akan terpengaruh oleh tinjauan kinerja dan akan diberikan kesempatan yang setara dalam melakukan pekerjaan mereka.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016) berpendapat bahwa indikator kinerja berguna untuk mengukur sejauh mana tujuan tercapai. Di antara indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja pekerja dapat diukur berdasarkan persepsi pekerja terhadap kualitas kerja produktif dan penguasaan tugas dalam kemampuan dan keterampilan pekerja (Robbins, 2016:260). Kualitas pekerjaan dapat dinilai dengan mengamati seberapa baik atau buruk karyawan menyelesaikan tugas mereka dan dengan tingkat kompetensi umum mereka di tempat kerja.
2. Kuantitas
Kuantitas mengacu pada output, yang dapat diukur baik dari satuan maupun pengulangan aktivitas (Robin, 2016: 260). Kinerja pegawai dapat diukur dari segi kuantitas, yang meliputi jumlah unit kerja yang diselesaikan dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Misalnya, anggota karyawan dapat mengalahkannya tenggat waktu perusahaan dengan bekerja secara efisien.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana tugas diselesaikan dalam kerangka waktu yang ditentukan, yang sangat penting dalam hal koordinasi dengan hasil produksi dan memanfaatkan waktu yang tersedia sebaik mungkin (Robbins, 2016: 261). Efisiensi seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya merupakan indikator lain dari kinerjanya. Untuk menghindari konflik dengan tanggung jawab pekerja lainnya.

4. Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat memberi dan menggunakan sumber daya manusia berupa sumber daya, teknologi, bahan baku, informasi dan kebutuhan, sehingga dapat menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (Robbins, 2016: 261). Karyawan dapat memaksimalkan sumber daya baik itu dari sumber daya manusia itu sendiri ataupun dari teknologi, modal, informasi, dan bahan mentah di dalam organisasi.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan tanpa bantuan atau pengawasan (Robbins, 2016: 261). Maksud dari kemandirian karyawan yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri, tanpa pengawasan atau bantuan dari orang lain.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Dalam Kamus Psikologi, stres diartikan sebagai ketegangan, tekanan, tekanan batin, tegangan dan konflik. Stres adalah sebuah tekanan psikologis dan fisik yang bereaksi ketika menghadapi situasi yang dianggap berbahaya. Dengan kata lain, stres merupakan cara tubuh menanggapi jenis tuntutan, ancaman, atau tekanan apa pun.

Menurut Garg dalam Vijayan (2017) stres kerja merupakan akibat adanya kesenjangan antara kemampuan individu dengan kebutuhan atau tujuan organisasi yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Rivai (2013) Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan baik fisik maupun psikis, yang pada gilirannya dapat berpengaruh terhadap perasaan, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Adapun pengertian “stres kerja” yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Hanim (2016) adalah “tekanan” yang dirasakan pekerja dari pemberi kerja terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut definisi stres kerja yang diberikan oleh Handoko dalam Wibowo (2014), yang menyatakan bahwa “situasi stres mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang”, kemampuan pekerja untuk berinteraksi dengan lingkungannya dan melakukan pekerjaannya secara efektif dipengaruhi secara negatif oleh kontak yang terlalu lama dengan tingkat stres yang tinggi. Seseorang mengalami stres kerja ketika dihadapkan pada tugas atau pekerjaan yang melebihi kemampuannya, seperti yang dijelaskan oleh Sasono dalam Wibowo (2014). Misalnya, jika seseorang memiliki kemampuan nomor lima 5 tetapi harus tampil pada tingkat yang konsisten dengan kemampuan nomor sembilan 9, maka kemungkinan besar mereka akan mengalami stres dalam pekerjaan. Ketika orang lain membuat tuntutan yang terasa terlalu besar, terlalu berlebihan, atau di luar kemampuan seseorang untuk mengatasinya, hasilnya adalah stres.

Berdasarkan berbagai definisi stres kerja yang telah dijelaskan di atas, penulis berpendapat bahwa stres kerja adalah keadaan tertekan berlebihan pada seseorang atau ketidakmampuan melakukan tugas-tugas perusahaan. Sehingga hal ini dapat mengganggu proses berfikir, emosi dan tekanan mental sehingga dapat menghambat kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

2.4.2 Dimensi Stres Kerja

Mangkunegara (2013: 108) mengemukakan 3 dimensi stres kerja yaitu beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran.

1. Beban kerja merupakan dimana peran yang diharapkan tidak sesuai kemampuan. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitas. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaannya. Beban kerja kualitas atau kualitatif berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaannya.
2. Konflik peran (role conflict) didefinisikan dengan kemunculan dua (atau lebih) penyampai peran secara bersamaan yang saling bertentangan. Konflik peran yang timbul akan meningkatkan kecemasan dalam menjalankan tugas, kurangnya kewenangan dalam mengambil keputusan (Azhar, 2013).

- Ambiguitas peran muncul ketika individu tidak mampu secara jelas memahami wewenang dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kurang mampu dalam menentukan prioritas pada setiap tugas dalam pekerjaannya (Maulana, 2022).

2.4.3 Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Dengan banyaknya tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan, maka sebagian besar orang merasa stres atau frustrasi karena beban dan tanggung jawab yang dihadapi terlalu besar. Hal ini tentu menjadikan karyawan merasa lelah dengan dunia pekerjaannya, dan tidak jarang juga merasa tidak berdaya untuk menghadapi beban dan tanggung jawab tersebut. Stres karena tuntutan pekerjaan akan menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah SAW. Allah telah memperingatkan dalam surah Yusuf ayat 87 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَلَا تَاۡمِنُوْا مِنْ رَّوْحِ

اللّٰهِ ۗ اِنَّهٗ ۙ لَا ئَتِيْ سُرُۡمًا مِّنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

Artinya: Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir.”

Ayat Al-Quran di atas menjelaskan larangan berputus asa, seorang muslim hendaklah bersabar atas apa yang menimpanya,

memiliki semangat yang kuat, dan yakin akan pertolongan Allah SWT. Islam memaknai stres sebagai cobaan dari Allah SWT. Islam telah mengajarkan secara rinci beberapa strategi untuk mengelola stres yaitu dengan niat ikhlas, sabar dan shalat, bersyukur dan berserah diri, doa dan zikir (Athar, 2008).

1. Niat ikhlas, Islam sudah mengajarkan agar senantiasa berniat ikhlas dalam berusaha atau bekerja, dengan tujuan agar nilai usaha tinggi di mata Allah SWT dan dia mendapat ketenangan apabila usaha tidak berhasil sesuai dengan yang diharapkan. Ketenangan ini bersumber dari motif hanya karena Allah, bukan karena yang lain, sehingga jika terjadi kegagalan juga akan kembali kepada Allah SWT.
2. Sabar dan Shalat, sabar dalam Islam adalah mampu berpegang teguh dan mengikuti ajaran agama untuk menghadapi atau menentang dorongan hawa nafsu. Orang yang sabar akan mampu mengambil keputusan dalam menghadapi stressor yang ada. Dalam Islam shalat menjadi obat untuk setiap permasalahan termasuk stres kerja, shalat yang khushyuk dapat menghilangkan ketakutan akibat stres.
3. Bersyukur dan berserah diri (Tawakkal), salah satu kunci untuk menghadapi stres yaitu dengan bersyukur atas apa yang telah Allah berikan dan juga berserah diri menerima ketentuan atau pemberian Allah SWT.
4. Doa dan zikir, doa dan zikir akan menjadi sumber kekuatan bagi orang yang beriman.

2.4.4 Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (2003) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu;

- a. Gejala Fisiologis, yaitu aspek yang berhubungan dengan gejala fisik. Seperti meningkatnya tekanan darah dan

denyut jantung, sakit kepala, bertambahnya kadar gula, atau sesak nafas.

- b. Gejala Psikologis, yaitu aspek yang berhubungan dengan ketidakseimbangan psikis. Seperti munculnya perasaan tidak puas dengan pekerjaan, menurunnya rasa percaya diri dan kepercayaan terhadap pekerjaan, kekhawatiran mengenai pekerjaan atau karir. Adapun munculnya perasaan tegang, cemas, pesimis, serta adanya perasaan tidak berharga.
- c. Gejala Perilaku, yaitu aspek yang berhubungan dengan tingkah laku seseorang yang mengalami stres kerja. Hal ini seperti produktivitas kerja menurun, absensi, nafsu makan yang berkurang ataupun berlebihan, serta sulit untuk tidur. Adapun seperti meningkatnya agresivitas, tidak dapat mengambil keputusan, serta konsentrasi yang memburuk.

2.4.5 Indikator Stres Kerja

Adapun menurut Robbins (2015), berikut adalah indikator stres akibat pekerjaan:

1. Tuntutan tugas
Tuntutan tugas merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang seperti beban kerja yang berlebihan dan tuntutan tugas yang berlebihan atau tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.
2. Tuntutan peran
Tekanan yang diberikan pada individu berdasarkan peran tertentu yang mereka mainkan dalam suatu institusi disebut sebagai tuntutan peran. Peran yang bertentangan dapat

menyebabkan kesalahpahaman dan harapan yang tidak realistis. Karyawan mengalami ambiguitas peran ketika mereka tidak memiliki kejelasan mengenai tanggung jawab mereka dan harapan yang diberikan kepada mereka.

3. Tuntutan antar pribadi

Tekanan teman sebaya di tempat kerja disebut sebagai "tuntutan antarpribadi". Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan interpersonal yang buruk dapat berdampak buruk pada karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

4. Struktur organisasi

Perbedaan dalam kebijakan dan prosedur, serta lokasi pembuat keputusan, semuanya merupakan produk dari struktur organisasi. Bekerja di bawah terlalu banyak aturan dan tidak memiliki suara dalam keputusan penting bisa membuat stres.

5. Kepemimpinan organisasi

Pemimpin yang dapat berjalan dan memperlakukan karyawan dengan adil sangat penting untuk kesuksesan perusahaan mana pun. Pemimpin yang mengadopsi sikap otoriter dipandang sebagai pantang menyerah dan tidak fleksibel karena mereka memaksakan kehendak mereka pada bawahan dan tidak pernah mendengarkan ide atau perhatian mereka. Akibatnya, karyawan mungkin mulai merasa tertekan di tempat kerja. Pimpinan yang buruk lebih bfokus pada kesuksesan terlepas dari proses pencapaiannya.

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Pamela dan Oloko (2015) motivasi merupakan kunci keberhasilan organisasi dengan memastikan kelangsungan bisnis dalam organisasi dan mendukung kelangsungan hidupnya. Motivasi adalah memberikan arahan, sumber daya, dan penghargaan yang tepat untuk menginspirasi mereka untuk melakukan apa yang mereka inginkan. Obiefuna dan Chukwuma

(2014) Proses mendorong, mempertahankan, dan membimbing perilaku tertentu disebut motivasi. Akibatnya, orang tergerak untuk mengambil tindakan sebagai akibat dari kebutuhan dan keinginan mereka sendiri.

Motivasi adalah proses penciptaan kekosongan dalam diri manusia, dimulai dari kebutuhan dalam diri manusia (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah proses menyebabkan seseorang untuk bertindak sedemikian rupa sehingga mereka membawa hasil yang mereka inginkan. (Munandar, 2001).

Motivasi umumnya dianggap sebagai kebutuhan yang memotivasi tindakan untuk tujuan tertentu. Menjadi antusias terhadap pekerjaan seseorang membutuhkan motivasi. Oleh karena itu, dalam psikologi kerja, motivasi kerja sering disebut sebagai peningkatan etos kerja. Kekuatan dan kelemahan motivasi seorang karyawan menentukan tingkat keberhasilan (Anoraga, 2009).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa Istilah "motivasi kerja" mengacu pada proses menginspirasi seseorang untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan profesional mereka dalam suatu organisasi dan pemenuhan beberapa kebutuhan. Hasil kerja seorang karyawan sebanding dengan intensitas komitmennya terhadap pekerjaannya.

2.5.2 Motivasi Dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang juga merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup mewah, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara.

Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju hari akhir. Motivasi kerja ini dapat mendorong diri kita untuk lebih giat dalam bekerja terkadang sesuatu hal yang di anggap susah untuk dikerjakan bahkan terasa berat untuk di kerjakan akan terasa ringan dan kembali bersemangat mengerjakannya hingga menghasilkan sesuatu yang terbaik (Zamzam & Aravik, 2016)

2.5.3 Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan, dikutip dalam Kurniasari (2018),

mengidentifikasi beberapa tujuan motivasi, antara lain di bawah ini:

1. Memberikan semangat dan dorongan kerja karyawan
2. Mempertahankan kesetiaan dan kestabilan pada karyawan perusahaan
3. Menjadikan karyawan yang disiplin.
4. Membuat karyawan bertanggungjawab atas tugasnya
5. Menjadi karyawan yang menjaga hubungan baik
6. Menciptakan karyawan yang efektif
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
8. Meningkatkan kinerja karyawan
9. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
10. Penggunaan alat dan bahan baku yang efisien mampu meningkatkan motivasi karyawan

2.5.4 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja berdasarkan apa yang dikemukakan dalam Fadillah, dkk. (2013:5) dengan referensi Mangkunegara (2009:93), seperti berikut:

1. **Tanggung Jawab**
Ketika seorang karyawan memiliki tanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya, maka dia akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas tersebut sebaik mungkin dan tepat waktu.
2. **Prestasi Kerja**
Ketika seorang karyawan ingin meraih prestasi kerja yang baik, maka dia akan termotivasi untuk meakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.
3. **Peluang Untuk Maju**
Promosi ke posisi yang lebih tinggi adalah sesuatu yang diperjuangkan setiap karyawan karena membuka lebih banyak kemungkinan pengembangan profesional. Peluang untuk terus maju akan menjai motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.
4. **Pengakuan Atas Kinerja**
Pengakuan atas kinerja mampu memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas karena pengakuan kinerja merupakan titik kepuasan bagi karyawan.
5. **Pekerjaan yang menantang**
Karyawan dapat didorong untuk belajar dan tumbuh melalui paparan pekerjaan yang menantang, agar tercapainya tujuan perusahaan.

2.6 Kepemimpinan Kerja

2.6.1 Pengertian Kepemimpinan Kerja

Kualitas kepemimpinan seorang pemimpin adalah mereka yang memotivasi pengikutnya untuk bekerja sama untuk tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011: 170). Menurut

Robbins dan Judge (2015: 410) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas untuk memobilisasi orang lain untuk mewujudkan visi bersama atau serangkaian tujuan. McShane dan Glinow (2010: 360) berpendapat bahwa kepemimpinan memerlukan persuasi, memotivasi, dan melepaskan potensi orang lain sehingga mereka dapat memperbaiki organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat menginspirasi pengikutnya untuk melakukan upaya ekstra sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka (Newstrom, 2011: 171).

Kepemimpinan, seperti yang didefinisikan oleh McShane dan Glinow (2010: 360), memerlukan pengaruh, inspirasi, dan pemberdayaan pengikut untuk melakukan bagian mereka dalam memajukan tujuan kelompok. Kepemimpinan, dalam bentuknya yang paling murni, adalah kapasitas untuk membujuk individu lain untuk berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan bersama untuk mencapai tujuan bersama (Newstrom, 2011:171).

Dari beberapa pengertian kepemimpinan dari para ahli dapat disimpulkan secara luas bahwa kepemimpinan merupakan suatu sifat atau cara seseorang memimpin, mempengaruhi dan membina karyawannya untuk bekerjasama mencapai tujuan perusahaan.

2.6.2 Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam pemimpin merupakan pelayan ummat dan sifat kepemimpinan merupakan amanah. Dalam Islam kepemimpinan sering disebut sebagai *khalifah* yang berarti wakil dan *amir* yang

berarti penguasa. kepemimpinan yang baik sekurang-kurangnya memiliki 4 sifat/karakteristik dalam menjalankan kepemimpinannya yaitu:

- *Siddiq* yaitu jujur, sehingga ia dapat dipercaya.
- *Tabligh* yaitu menyampaikan atau memiliki kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi dengan baik.
- *Amanah* bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- *Fathanah* yaitu cerdas dalam membuat perencanaan, visi dan misi, dan strategi untuk membangun perusahaannya.

2.6.3 Kepemimpinan yang benar

Apa yang dimaksud dengan prinsip kepemimpinan benar, sebagaimana digariskan oleh Want dalam Wibowo (2013: 323), adalah sebagai berikut:

- 1) *Decision making* (pengambilan keputusan)
Tingkat yang paling efektif mungkin harus membuat keputusan. Pemimpin tahu kapan harus berbicara untuk membuat keputusan yang mematuhi standar dan memajukan tujuan perusahaan. Pemimpin adalah mereka yang membuat pilihan dari rasa investasi pribadi, tanggung jawab, dan akuntabilitas.
- 2) *Leadership* (kepemimpinan)
Kepemimpinan bukanlah sesuatu yang terjadi hanya di atas; itu dapat ditemukan di tingkat mana pun. Pemimpin yang kuat ditanamkan dalam organisasi karena mereka adalah aset tak ternilai yang menginspirasi kepercayaan diri dan mengeluarkan yang terbaik dari pengikut mereka.
- 3) *Communication* (komunikasi)
Perusahaan mendorong komunikasi terbuka di antara karyawan. Dalam bisnis yang sukses dan bahagia, semua

karyawan berkontribusi untuk kebaikan bersama dengan berbagi pengetahuan, ide, dan pencapaian mereka.

- 4) *Appreciating differences* (menghargai perbedaan)
Pemimpin mengenali nilai perbedaan antara atasan dan bawahan dan mampu melihat peluang pada saat perselisihan. Kemampuan untuk menerima dan belajar dari orang lain dengan sudut pandang yang berlawanan merupakan kunci keberhasilan.
- 5) *Personal excellence* (keunggulan personal)
Agar berhasil, bisnis membutuhkan pemimpin dengan kepribadian yang kuat. Ada kewajiban bagi setiap orang untuk bertindak dengan cara yang bermanfaat bagi diri sendiri, rekan kerja, dan bisnis secara keseluruhan. Keahlian, informasi, kepedulian terhadap diri sendiri, dorongan, dan kemauan untuk memperlakukan orang lain dengan bermartabat adalah pilar-pilar yang menjadi sandaran keunggulan pribadi.
- 6) *Business success* (keberhasilan bisnis)
Situasi keuangan yang kuat adalah akibat langsung dari kesuksesan bisnis. Pangsa pasar, penjualan produk, dan laba bersih semuanya ditingkatkan oleh pemimpin. Karyawan, pemegang saham, dan masyarakat pada umumnya memperoleh keuntungan dari ekonomi yang sehat.
- 7) *Continuous learning* (pembelajaran berkelanjutan)
Untuk melayani pengikutnya dengan lebih baik sekarang dan di masa depan, para pemimpin selalu mencari informasi baru. Keunggulan perusahaan di pasar berasal dari dedikasinya terhadap inovasi yang konstan. Pemimpin selalu mencari dan menggunakan metode terbaru dan terbaik.
- 8) *Vibrant workplace* (tempat kerja bersemangat)
Ini adalah lingkungan di mana kita dapat membuat dampak nyata. Kerja tim, pertumbuhan individu, peluang profesional, penghargaan finansial, dan keseimbangan kehidupan kerja, semuanya didukung oleh lingkungan yang kami rancang dan pertahankan.

9) *Ethics* (etika)

Etika bisnis dijaga oleh pemimpin yang selalu bertindak secara moral. Integritas seorang pemimpin harus mendasari setiap gerakan, interaksi, dan keputusan mereka.

10) *Partnership* (kemitraan)

Untuk memastikan keberhasilan semua pihak yang terlibat, diperlukan kemitraan. Kemitraan terbentuk antara bisnis untuk tujuan pertumbuhan dan kesuksesan. Rasa hormat, kejujuran, keterbukaan, keandalan, dan kepercayaan adalah landasan hubungan yang sehat.

11) *Passion for coffee* (berkeinginan besar)

Orang-orang yang bersedia meluangkan waktu dan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka lebih mungkin berhasil dalam peran kepemimpinan. Pemimpin meyakinkan semua orang bahwa mereka akan memiliki pengalaman yang luar biasa.

12) *Planning and measuring* (merencanakan dan mengukur)

Pemimpin berencana hasil akhir dan menyusun strategi untuk mencapainya. Pemimpin peduli dengan perencanaan jangka panjang yang menguntungkan seluruh perusahaan dan konsisten dengan tujuan keseluruhannya.

Mengukur dan menganalisis hasil dari tindakan seorang pemimpin memberikan wawasan yang sangat berharga tentang kemajuan organisasi dan hambatan apa pun yang mungkin muncul.

13) *Shared ownership* (kepemilikan bersama)

Dengan mengadopsi pola pikir dan sikap kepemilikan, para pemimpin dapat menginspirasi rasa memiliki di antara tim mereka. Para pemimpin menepati janji mereka dan mengakui nilai pekerjaan satu sama lain. Untuk memastikan keberhasilan kelompok secara keseluruhan, pemimpin harus menjadi penatalayan yang baik dari sumber daya yang tersedia.

14) *Sustainability* (keberlanjutan)

Praktik berkelanjutan adalah jalan masa depan. Pemimpin membuat keputusan dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik-baiknya berdasarkan bagaimana mereka akan memengaruhi keuntungan.

15) *World benefit* (manfaat bagi dunia)

Tindakan seorang pemimpin harus dapat memberi manfaat bagi dunia dengan menghasilkan keuntungan, dalam bentuk bisnis yang berkembang dan individu yang berdaya, dalam skala regional dan internasional.

2.6.4 Sifat-sifat kepemimpinan

Sifat-sifat kepemimpinan menurut (Rodger (1995:38-45) dalam Mulyadi, 2015:158), sebagai berikut:

1. Mampu untuk memecahkan masalah.
2. Mampu berkomunikasi dengan baik.
3. Kesadaran seorang pemimpin terhadap kebutuhan bawahannya.
4. Pemimpin mampu menyesuaikan kebutuhan bawahannya.
5. Dapat menerima tanggung jawab dan memenuhi kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan yang mampu mampu membawa kesejahteraan.
7. Tidak memandang rendah orang lain.
8. Menghargai dan menegur setiap anggota dengan cara yang baik.

2.6.5 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi Kepemimpinan Dalam prakteknya, dapat dipecah menjadi lima fungsi kepemimpinan berikut, seperti yang dijelaskan oleh Zainal et al. (2017: 34):

- 1) Fungsi intruksi
Untuk menentuka kebijakan dan mengambil keputusan yang dilakukan satu arah secara efektif.
- 2) Fungsi konsultasi
Kpengambilan keputusan yang dipertimbangkan melalui dua arah untuk mendapatkan masukan.

- 3) Fungsi partisipasi
Adanya keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan yang ditetapkan oleh pemimpin.
- 4) Fungsi delegasi
Adanya pengambilan keputusan secara tidak langsung ditetapkan oleh pemimpin dikarenakan adanya tangan kanan pemimpin.
- 5) Fungsi pengendalian
Mampu mengendalikan setiap anggota secara terarah untuk tercapainya tujuan perusahaan.

2.6.6 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014) indikator kepemimpinan diantaranya adalah:

1. Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan merupakan pengambilan suatu tindakan untuk sebuah organisasi yang merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah pergerakan kemampuan pada anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
3. Kemampuan komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah cara penyampaian secara efektif yaitu dapat dimengerti dan dipahami dengan mudah.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
Seorang pemimpin harus dapat mengendalikan bawahan dengan menggunakan kekuasaan jabatan agar pekerjaan yang tujuan perusahaan terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung Jawab
Pemimpin adalah mereka yang bersedia memikul beban pengikutnya. Seorang pemimpin yang akuntabel adalah orang yang menerima tanggung jawab pribadi atas keputusan perusahaan dan hasil yang mereka hasilkan.
6. Kemampuan mengendalikan emosional

Seorang pemimpin harus mampu mengontrol diri agar emosi yang ada dalam dirinya stabil dan tetap terjaga. Pemimpin yang stabil secara emosi akan menghadapi kemarahan dan kekecewaannya dengan baik dan bijaksana. Bila seorang pemimpin tidak dapat menstabilkan emosinya maka akan mengakibatkan konflik dengan dirinya sendiri dan orang-orang yang dipimpinya.

2.7 Penelitian Sebelumnya

Berikut ini adalah beberapa contoh penelitian sebelumnya, yang semuanya mengukur kinerja karyawan dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan yang digunakan dalam penelitian ini. Penulis akan menguraikan persamaan dan perbedaan penelitian ini dari penelitian terdahulu pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti/Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Berandi Suaryansyah (2021) Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Lemabang Palembang.	Regresi linear berganda Perhitungan koefisien kolerasi Analisis koefisien determinasi	Stres kerja, motivasi, dan kepemimpinan semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Lemabang Palembang.
2	K.S Wirya (2020) Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.	Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	Di PT. BPR Sedana Murni, hasil temuan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

	BPR Sendana Murni		terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja, terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja pegawai, dan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3	Sukma Sekar Arumsari (2019) Analisis pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja, stres kerja, dan komunikasi berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan. Sebagai studi kasus PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan menunjukkan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4	Komang Gede (2018) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar	Analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan yang efektif memiliki dampak yang nyata dan menguntungkan pada hasil di tempat kerja. Output karyawan meningkat secara nyata dan positif ketika mereka merasa terinspirasi untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh

			kepemimpinan, tetapi motivasi kerja bertindak sebagai penyangga terhadap efek ini.
5	Rachel Natalya Massie (2018) Pengaruh stres kerja terhadap kerja karyawan di Kantor Pengelola IT Center Manado	Analisis regresi sederhana	Penelitian ini menunjukkan bahwa stres di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja. Analisis data menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kerja karyawan secara statistik signifikan pada tingkat korelasi Cukup 0,152, sebesar rata-rata 15,2% (selebihnya 84,8% disebabkan oleh variabel lain).
6	Cokorda Istri Ari Sintya Dewi (2016) Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud	Kuantitatif Sampling jenuh Uji regresi parsial Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja dan kinerja karyawan berpengaruh negatif, sedangkan motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas di tempat kerja

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat beberapa penelitian terdahulu terkait penelitian ini untuk menjadi sumber referensi penulis dalam melakukan penelitian ini:

1. Suaryansyah (2021), menguji tentang Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 33 orang.

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dengan korelasi dan koefisien determinasi dihitung dan dianalisis. Hasil dari penelitian tersebut stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan stres dapat menyebabkan menurunnya efisiensi dan kapasitas kerjanya, menekan inisiatif, berkurangnya rasa senang (*antusiasme*) pada pekerjaan, perhatian pada organisasi dan rekan sekerja, bahkan mungkin sampai pada hilangnya rasa tanggung jawab. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Lemabang Palembang dikarenakan pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, untuk merealisasikan tujuan, organisasi perlu menerapkan kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada objek penelitian, dan memiliki persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat.

2. K.S Wiryia (2020), Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sendana

Murni. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. BPR Sedana Murni, dan objek penelitian adalah stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah pencatatan dokumen, dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sendana Murni dikarenakan stres yang berlebihan dapat mengganggu kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini ialah, penelitian tersebut menggunakan variabel X_2 kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan motivasi sebagai variabel X_2 dan terdapat perbedaan pada objek penelitian. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel X_1 dan sama-sama mengukur kinerja karyawan.

3. Arumsari (2019), meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan). Populasi dalam penelitian ini yaitu

seluruh pegawai pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Syariah Ngaliyan, Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan karena terbukti pemberian motivasi dapat meningkatkan semangat kerja seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dikarenakan stres kerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis dan dapat mempengaruhi proses berfikir seseorang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah pada penelitian ini menggunakan variabel komunikasi sebagai X_3 , Sedangkan pada penelitian penulis menggunakan kepemimpinan sebagai variabel X_3 , dan terdapat perbedaan pada objek penelitian.

4. Gede (2018), pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan di seluruh BPR (Bank Perkreditan Rakyat) se-Kecamatan Sukawati Gianyar yang bergerak dibidang perbankan. Jumlah sampel yakni dengan menggunakan metode *slovin* ialah sebanyak 68 responden. Hasil penelitian

ini menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Sekecamatan Sukawati Gianyar dikarenakan bahwa motivasi kerja memoderasi atau dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan sepenuhnya dapat memberikan pengaruh atau memperkuat hubungan kepemimpinan pada kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah, penelitian ini menggunakan satu variabel X yaitu kepemimpinan, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan tiga variabel X. Persamaannya adalah sama-sama meneliti kinerja karyawan.

5. Massie (2018), meneliti tentang pengaruh stress terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana dan metode kuantitatif lainnya. Sampel penelitian ini sebanyak 32 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengelola IT Center Manado dikarenakan dengan adanya tekanan atau stres itu dapat mengganggu proses berpikir sehingga dapat menurunkan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini menggunakan satu

variabel X yaitu stres kerja, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan tiga variabel X. Persamaannya adalah sama-sama meneliti kinerja karyawan.

6. Dewi (2016) meneliti tentang pengaruh stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), sampel pada penelitian ini merupakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan pada PT. Bank BPD Cabang Ubud Bali yaitu sebanyak 47 karyawan. teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dikarenakan tuntutan tugas yang berlebihan sehingga menurunkan kinerja karyawan Bank BPD Cabang Ubud. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud dikarenakan karyawan merasa termotivasi dengan adanya pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja yang baik yang di capai oleh karyawan. Studi ini berbeda dari penelitian penulis karena menggunakan dua variabel bebas, yaitu stres kerja dan motivasi kerja, sedangkan pada penelitian ini penulis menambahkan kepemimpinan kerja sebagai variabel X_3 . Persamaannya ialah menggunakan variabel yang sama yaitu stres kerja dan motivasi dan juga sama-sama mengukur kinerja karyawan.

2.8 Pengaruh Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Stres yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan hal ini akan berdampak pada kerugian perusahaan. Beban kerja yang berlebihan pada seorang karyawan dapat menimbulkan stres dalam pekerjaannya. Karena setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas. Perusahaan harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan stres dan segera mengambil langkah untuk mengatasinya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh K.S Wiryana (2020), Arumsari (2019), Massie (2018) dan Dewi (2016) yang menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suariansyah (2021) dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan kepada individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Shanty & Mayangsari, 2017). Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, apabila motivasi kerja pegawai rendah, maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai. Hal ini berarti dengan

motivasi kerja yang baik pekerja akan bisa meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang termotivasi untuk berprestasi, akan menyebabkan pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih (Mundakir & Zainuri, 2018).

Beberapa penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suariansyah (2021), Arumsari (2019), dan Dewi (2016) dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

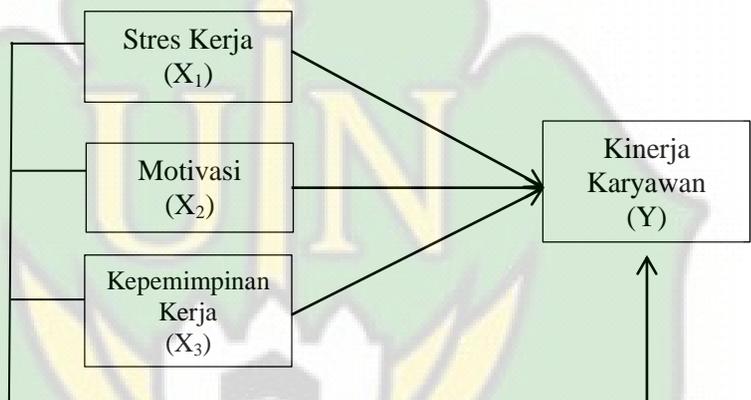
2.8.3 Pengaruh Kepemimpinan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, Hasibuan (2019). Kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dibutuhkan pemimpin yang mampu mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawannya. Beberapa penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suariansyah (2021), dan Gede (2018), dengan hasil penelitian kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.9 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari teori dan penelitian terdahulu yang telah dibahas, dapat dilihat kerangka pemikiran penelitian ini pada gambar 2.1.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



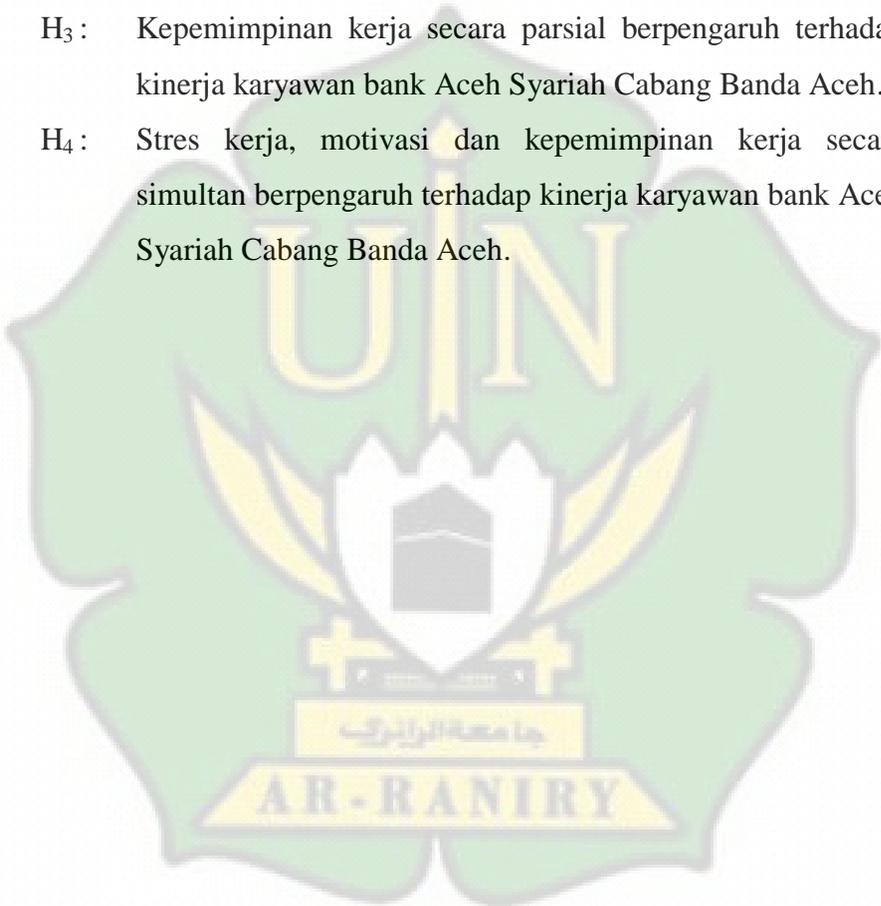
Sumber : Data Diolah (2021)

Dari gambar diatas menjelaskan bahwasanya stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga stres kerja , motivasi dan kepemimpinan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan penelitian terdahulu maka peneliti mencoba merumuskan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

- H₁ : Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
- H₂ : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
- H₃ : Kepemimpinan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
- H₄ : Stres kerja, motivasi dan kepemimpinan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif karena menggunakan perhitungan statistik melalui pemberian kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran. Berdasarkan tingkat kejelasannya penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu stres kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian sensus. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan.

3.2 Jenis Data dan Teknik pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer merupakan data yang berpedoman pada informasi pertama yang diperoleh peneliti yang mempunyai kaitan terhadap variabel penelitian. Perolehan data primer didapatkan pada studi lapangan tanpa adanya pihak ketiga, kemudian data tersebut diolah sendiri oleh peneliti dari keadaan yang sebenarnya di lapangan (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini data primer

diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan pada lembaga terkait.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu rencana yang tersusun (strstegis) untuk mencari dan mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian, tanpa adanya teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang sesuai dengan standar data yang ditetapkan (Sugiono, 2014). Oleh karena itu teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu dengan pengisian kuesioner. Peneliti memberikan kuesioner kepada responden yang kemudian diisi dan dikembalikan kepada peneliti (Sugiario, 2017). Teknik skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, yang mana responden akan menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Skala yang diajukan terdiri dari 5 titik, yaitu:

Tabel 3.1

Pengukuran Skala Likert

PILIHAN	KETERANGAN	BOBOT
SS	Sangat Setuju	1
S	Setuju	2
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	4
STS	Sangat Tidak Setuju	5

Sumber : (Sugiyono, 2015)

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari jumlah data yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, kemudian dapat diambil kesimpulan (Sujarweni, 2015). Pada penelitian ini populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Jumlah keseluruhan karyawan Bank Aceh Syariah Banda Aceh yaitu sebanyak 93 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain sampling jenuh juga dapat disebut sebagai sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran sangat penting dalam sebuah penelitian karena skala akan digunakan untuk menentukan metode analisis yang benar berdasarkan skala pengukurannya. Skala ordinal akan digunakan sebagai satuan ukuran untuk penyelidikan ini karena dalam istilah identifikasi, data adalah ukuran suatu benda, kejadian, dsb. Dalam melakukan uji statistik parametrik maka data harus interval, dan Oleh karena itu peneliti akan mengkonversi data tersebut ke skala interval dengan *method of successive interval* (MSI).

3.5 Definisi Variabel

Peneliti perlu menetapkan definisi operasional untuk mengukur variabel penelitian. Sebelum menganalisis data, instrumen, dan pengukuran, peneliti harus mendefinisikan variabel operasional, yaitu batasan yang ditempatkan pada mempelajari variabel independen untuk mempelajari signifikansinya. Dalam penelitian ini variabel terikat (dependen) yang diteliti adalah kinerja karyawan, dan stres, motivasi, dan gaya kepemimpinan digunakan sebagai variabel independen. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing variabel operasional:

3.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari upaya pegawai untuk memenuhi tugas yang diberikan dengan cara yang efisien dan efektif. Robbins (2016) mendefinisikan kesuksesan sebagai hasil kinerja seorang karyawan pada pekerjaannya sesuai dengan standar tertentu yang berlaku pada pekerjaan tersebut.

Adapun indikator atau dimensi pengukuran Robbins (2016) adalah kualitas, kuantitas, kecepatan, efisiensi dan kemandirian. Alat ukur yang digunakan adalah skala Likert 5 poin.

3.5.2 Definisi Stres Kerja

Ketidakcukupan antara kemampuan karyawan dan kebutuhan perusahaan mereka atau tujuan yang dinyatakan perusahaan merupakan kontributor utama stres di tempat kerja. Hanim Mangkunegara. Ketika karyawan merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan mereka, mereka mungkin menderita stres kerja.

Stres kerja didefinisikan oleh Handoko Wibow (2014) sebagai keadaan stres yang berdampak pada kognisi, emosi, dan kesehatan fisik seseorang. Dengan demikian, paparan stres yang berkepanjangan dapat membahayakan ketahanan seseorang untuk berubah dan, dalam jangka panjang, mengurangi produktivitas.

Indikator atau dimensi pengukuran Robbins (2016) adalah persyaratan aktivitas, persyaratan peran, persyaratan pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Skala Likert 5 poin digunakan sebagai instrumen untuk pengukuran.

3.5.3 Definisi Motivasi

Pamela & Oloko (2015) motivasi adalah kunci keberhasilan organisasi agar organisasi tetap berjalan dengan kuat dan berkelanjutan. Motivasi memberi mereka arah yang benar, sumber daya dan penghargaan untuk membuat mereka mempertahankan minat dan antusiasme untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang sesuai dengan mereka. Obiefuna dan Chukwuma (2014) Istilah "motivasi" mengacu pada keadaan mental yang menyebabkan orang mengambil tindakan, terus bergerak maju dalam perilakunya, dan fokus pada tugas tertentu yang ada. Tindakan pekerja didorong oleh motivasi mereka (kebutuhan dan keinginan).

Indikator atau dimensi pengukuran menurut Mangkunegara dalam Fadillah, dkk (2013) adalah tanggung jawab, prestasi kerja, potensi kemajuan, pengakuan prestasi dan kerja keras. Skala Likert 5 poin digunakan sebagai instrumen untuk pengukuran.

3.5.4 Definisi Kepemimpinan Kerja

Kepemimpinan memerlukan penerahan dampak pada tindakan, sikap, dan hasil orang-orang yang berada di bawah komandonya (Hasibuan, 2011:170). Kepemimpinan, sebagaimana didefinisikan oleh Badeni (2013: 2), adalah “kapasitas untuk mempengaruhi suatu kelompok dan mencapai tujuannya”. Kepemimpinan, menurut Robbins dan Judge (2015: 410), adalah kapasitas untuk memberikan pengaruh atas suatu kelompok untuk mewujudkan visi atau tujuan yang diinginkan.

Menurut Cartono (2014), Kepemimpinan dapat dipecah menjadi enam komponen. Khususnya, keterampilan pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, pengendalian bawahan, tanggung jawab, dan pengaturan perilaku. Skala Likert 5 poin digunakan sebagai instrumen untuk pengukuran.

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Referensi
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kualitatif dan kuantitatif dari upaya orang tersebut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan cara yang konsisten dengan harapan yang diberikan kepadanya	1. kemandirian 2. efektifitas 3. ketepatan waktu 4. kuantitas 5. kualitas	Interval (likert) 1-5	Robbins (2016:260)
Stres Kerja (X ₁)	"stres kerja" adalah ketegangan emosional yang dirasakan karyawan sebagai akibat dari menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Mangkunegara	1. kepemimpinan 2. struktur organisasi 3. tuntutan	Interval (likert) 1-5	Robbins (2015)

	dalam Hanim, 2016)	antar pribadi 4. tuntutan peran 5. Tuntutan tugas		
Motivasi (X ₂)	Motivasi didefinisikan sebagai memberikan bimbingan atau arahan, sumber daya, dan penghargaan yang tepat untuk menginspirasi dan membujuk orang untuk bekerja sesuai keinginan Anda (Pamela & Oloko, 2015)	1. pekerjaan yang menantang 2. pengakuan atas kinerja 3. peluang untuk maju 4. prestasi kerja 5. Tanggung jawab	Interval (likert) 1-5	Mangkunegara (2013)
Kepemimpinan kerja (X ₃)	Kepemimpinan adalah proses dimana seorang atasan mengilhami bawahannya untuk bertindak dengan cara yang memajukan misi organisasi.	1. kemampuan mengendalikan bawahan 2. kemampuan mengendalikan emosional 3. tanggung jawab 4. kemampuan komunikasi 5. kemampuan memotivasi 6. kemampuan mengambil keputusan	Interval (likert) 1-5	Kartono (2014)

Sumber: Data Primer 2021

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Nasution (1996: 74), suatu alat ukur dianggap valid jika menghasilkan hasil yang dapat diandalkan. Menurut Umar (2009: 166), uji validitas digunakan untuk mengidentifikasi

apakah ada pernyataan atau pertanyaan yang perlu dikeluarkan dari survei karena dianggap tidak penting. Siregar (2013: 48) berpendapat bahwa teknologi pelacakan produk Pearson dapat digunakan untuk menguji validitas alat penelitian data. Dengan membandingkan nilai r yang diperoleh dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi (α) = 0,05, maka dapat menentukan apakah hasilnya valid atau tidak.

- Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dapat dikatakan tidak valid.
- Jika r hitung $>$ dari r tabel dan bernilai r positif, maka butir pernyataan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan oleh responden yang sama dapat digunakan beberapa kali. Kuesioner dianggap kredibel jika jawaban orang yang diwawancarai atas pertanyaan terkadang bulat. Jika nilai Cronbach's alpha untuk variabel tertentu lebih besar dari 0,60, maka dikatakan bahwa variabel tersebut dapat dipercaya/reliabel(Umar dalam Syariah, 2020).

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah ada data survei yang dapat menyebabkan rotasi normal atau normal, karena data sebenarnya sama dengan rotasi normal, maka uji distribusi normal merupakan salah satu persyaratan dari semua

ahli statistik uji. Uji sampel pertama *Kolmogorov Smirnov* dapat digunakan untuk menguji normalitas data, dengan tingkat signifikansi 5% dengan asumsi normalitas data. IBM SPSS Statistics 22 adalah alat yang berguna untuk analisis statistik dan berisi uji normalitas.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk memeriksa tanda-tanda hubungan antara variabel independen. Uji regresi yang baik adalah yang tidak mengandung banyak garis linier, atau yang tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Cara untuk memeriksa apakah ada korelasi adalah dengan memeriksa toleransi $< 0,10$ dan nilai VIF $> 0,10$ sebelum bermain multipemain. Atau sebaliknya, jika margin of error > 0.10 dan VIF < 10 , ini bisa menunjukkan bahwa ini bukan multikolinieritas (Ghozali, 2016).

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu model regresi yang varians beberapa pengamatan berbeda secara signifikan dengan varians pengamatan lainnya (Gozhali, 2016: 134). Jika terjadi perubahan dari studi residual satu ke studi residual lainnya, dikatakan homoskedastisitas, dan jika berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dikatakan sama apabila memiliki tingkat signifikan $> 0,05$.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah jenis regresi yang di dalamnya terdapat lebih dari satu variabel bebas (X_1, X_2, X_3) yang berhubungan atau menjelaskan variabel terikat (Y). Dampak signifikan dari beberapa variabel independen pada variabel dependen dapat ditunjukkan dengan bantuan regresi linier berganda.

Rumus untuk persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(3.1)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi berganda

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Motivasi

X_3 = Kepemimpinan Kerja

e = Standar error

3.9 Uji Hipotesis

Sugiyono (2016:96) berpendapat bahwa hipotesis ini merupakan dugaan sementara dalam pembentukan masalah penulisan. Hipotesis terbagi menjadi dua.

1. Hipotesis nol (H_0) tidak diterima kecuali ada bukti dari data yang menunjukkan bahwa itu salah. (Mason dan Lin van Mastura, 2018).

2. Hipotesis alternatif (H_a) kemudian merupakan pernyataan yang diterima Jika ada bukti baik dari populasi atau sampel yang menyatakan bahwa H_0 salah, maka kita tolak H_0 .

3.9.1 Uji Parsial (T)

Menurut Eliwidawati (2020), Uji-t statistik (atau uji-t) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah cara uji-t dilakukan:

a) Bandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai pada tabel t. Jika t adalah bilangan $>$ matriks t, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Jika t adalah angka $<$ matriks t, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tidak signifikan secara statistik.

b) Bandingkan nilai signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $<$ 0,05 berarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.2 Uji Simultan (F)

Uji F kadang disebut sebagai analisis varians, seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, Syarifah 2020). Uji-F dilakukan untuk mengetahui adanya efek gabungan yang signifikan secara

statistik terhadap variabel dependen. Strategi uji-F memerlukan perbandingan F yang dihitung dengan tabel F pada tingkat signifikansi 0,05. H_0 ditolak, dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

3.9.3 Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah metode standar untuk mengevaluasi kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien regresi determinasi, sedangkan nilai yang rendah menunjukkan bahwa pengaruhnya dapat diabaikan. Akibatnya, tes ini digunakan untuk menilai bobot relatif dari masing-masing faktor independen dalam menjelaskan variabel dependen yang diinginkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum dan Sejarah Singkat Bank Aceh Syariah

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh tercetus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan Akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua

Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut.

Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Perda tersebut ditegaskan bahwa maksud pendirian Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh adalah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana.

Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh.

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor : 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999

tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999.

Perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dilatarbelakangi keikutsertaan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh dalam program rekapitalisasi, berupa peningkatan permodalan bank yang ditetapkan melalui Keputusan Bersama Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Gubernur Bank Indonesia Nomor 53/KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/KEP/GBI tanggal 8 Februari 1999 tentang Pelaksanaan Program Rekapitalisasi Bank Umum, yang ditindaklanjuti dengan penandatanganan Perjanjian Rekapitalisasi antara Pemerintah Republik Indonesia, Bank Indonesia, dan PT. Bank BPD Aceh di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999.

Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp 150 milyar. Sesuai dengan Akte Notaris

Husni Usman, SH No.42 tanggal 30 Agustus 2003, modal dasar ditempatkan PT Bank BPD Aceh ditambah menjadi Rp 500 milyar.

Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT. Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-44411.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi PT. Bank Aceh telah disahkan oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010. Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004.

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui

berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisioner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh. Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisioner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisioner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009.

Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh terletak di Jalan Mr. Muhammad Hasan No.80, Desa Batoh, Lhueng Bata, Banda Aceh.

4.1.2 Visi dan Misi Bank Aceh Syariah

Bank Aceh Syariah sebagai lembaga keuangan yang melayani kebutuhan jasa keuangan nasabahnya tentunya memiliki

alasan dan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Oleh landasan ideal operasional melalui penyesuaian visi dan misi yang lebih kuat dan fokus pada tujuan dan cita-cita jangka panjang. Berikut adalah visi dan misi Bank Aceh Syariah :

1. Visi

Menjadi Bank Syariah terdepan dan terpercaya dalam pelayanan di Indonesia.

2. Misi

- Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.
- Memberi pelayanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun korporasi.
- Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan *stakeholder* untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (*syumul*).
- Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
- Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional Perbankan Syariah di Aceh.

4.2 Karakteristik Responden

Seluruh partisipan dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Kuesioner dibagikan kepada calon peserta; itu terdiri dari dua bagian: pertanyaan tentang

identitas responden, dan pertanyaan tentang variabel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah penelitian Stres Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Kepemimpinan Kerja (X_3) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner selama 14 hari terhitung sejak tanggal 24 Juni 2022 sampai 7 Juli 2022. Untuk lebih terperinci data disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	49	52,69%
Perempuan	44	47,31%
Total	93	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa, karyawan Bank Aceh Cabang Banda Aceh yang paling banyak mengisi kuesioner berjenis kelamin laki-laki, yakni sebanyak 49 orang atau 52,69 persen. Sementara itu, 47,31 persen angkatan kerja terdiri dari 44 perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21- 30 tahun	37	39,79%

31- 40 tahun	42	45,16%
41- 50 tahun	14	15,05%
Total	93	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Informasi di atas menunjukkan bahwasanya karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh yang paling banyak mengisi kuesioner terdapat pada rentang usia 21-30 sebanyak 37 responden dengan persentase 39,79%. Pada rentang usia 31-40 sebanyak 42 responden dengan persentase paling besar yaitu 45,16%. Selanjutnya rentang usia 41-50 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase 15,05%. Dapat disimpulkan bahwa rentang usia yang dominan mengisi kuesioner yaitu usia 31-40 tahun.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-10 tahun	61	65,59%
11-20 tahun	30	32,26%
21-30 tahun	2	2,15%
>40 tahun	-	-
Total	93	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh yang paling banyak mengisi

kuesioner terdapat pada yang masa kerjanya 1- 10 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 61 responden, dengan persentase 65,59%. Ada 30 responden (atau 32,26%) dengan masa kerja 11-20 tahun, dan 2 responden (atau 2,15%) dengan masa kerja 21-30 tahun. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun adalah yang paling banyak mengisi kuesioner.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	17	18,28%
Diploma	10	10,75%
Sarjana	60	64,52%
Master	6	6,45%
Lainnya	-	
Total	93	100%

Sumber : Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh yang paling banyak mengisi kuesioner terdapat pada jenjang pendidikan Sarjana/S1 dengan jumlah responden sebanyak 60 responden, dengan persentase sebesar 64,52%. Selanjutnya yang jenjang pendidikan SMA sebanyak 17 responden, dengan persentase 18,28%. Jenjang pendidikan Diploma sebanyak 10 responden, dengan jumlah persentase 10,75%. Dan jenjang pendidikan Master atau S2 sebesar 6 responden dengan persentase 6,45%. Maka dapat disimpulkan

bahwa jenjang pendidikan yang paling banyak mengisi kuesioner yaitu jenjang pendidikan Sarjana atau S1.

4.3 Deskripsi Statistik Jawaban Responden

4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja memiliki 5 butir pernyataan dan 5 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Deskripsi statistik jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

No	Item Pertanyaan	Frekuensi					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Saya mempunyai banyak tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama.	0	12	14	37	30	93	3,86
2	Tuntutan peran dalam perusahaan tidak sesuai dengan keterampilan dan ilmu yang saya miliki.	0	9	35	29	20	93	3,34
3	Saya tidak stres saat bekerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga.	0	5	12	39	37	93	4,27
4	Struktur organisasi dan pembagian tugas dalam perusahaan sangat baik.	0	6	4	47	36	93	4,34
5	Stidak adanya unsur pilih kasih pada kepemimpinan organisasi perusahaan.	0	5	15	44	29	93	4,11
Rata-rata								3,98

Sumber : Analisis Data Primer (2022)

Pada item pertanyaan 1 yaitu “saya mempunyai banyak tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama”, tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar dari 93 responden yaitu sebanyak 37 responden menyatakan setuju, 30 responden menyatakan sangat setuju, 14 responden menyatakan netral, dan 12

lainnya. mengatakan mereka tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Pada item pertanyaan 2 yaitu “Tuntutan peran dalam perusahaan tidak sesuai dengan keterampilan dan ilmu yang saya miliki” 20 responden menyatakan sangat setuju, 29 responden menyatakan setuju, 35 responden menyatakan netral, dan 9 lainnya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Pada item pertanyaan 3 yaitu “saya tidak stres saat bekerja karena saya tidak memiliki masalah pribadi dengan keluarga”, pada pertanyaan ini 37 responden menyatakan sangat setuju, 39 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan netral, dan 5 lainnya menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan 4 yaitu “struktur organisasi dan pembagian tugas dalam perusahaan sangat baik”, pada pertanyaan ini 36 responden menyatakan sangat setuju, 47 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan netral, dan 6 lainnya menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan 5 yaitu “tidak adanya unsur pilih kasih pada kepemimpinan organisasi perusahaan” 29 responden menyatakan sangat setuju, 44 responden menyatakan setuju, 15 responden menyatakan netral, dan 5 lainnya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Variabel motivasi memiliki 5 butir pernyataan dan 5 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Deskripsi statistik jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel motivasi

No	Item Pertanyaan	Frekuensi					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor.	0	2	16	38	37	93	4,14
2	Prestasi/pencapaian kerja saya dapat memotivasi untuk terus melakukan yang terbaik.	3	4	20	33	33	93	4,02
3	Bekerja dengan baik dan giat merupakan satu peluang saya untuk sukses.	1	3	14	35	40	93	4,26
4	Saya merasa sangat termotivasi setelah mendengar pengakuan yang baik dari pimpinan atas kinerja saya.	3	2	15	35	38	93	4,08
5	Sebagai seorang karyawan saya merasa termotivasi dengan adanya pekerjaan yang menantang.	0	3	18	24	48	93	4,17
Rata-rata								4,13

Sumber : Analisis Data Primer (2022)

Pada item pertanyaan 1 yaitu “karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor”, tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar dari 93 responden yaitu sebanyak 38 responden menyatakan setuju, 37 responden menyatakan sangat setuju, 16 responden menyatakan netral, dan 2 responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Pada item pertanyaan 2 yaitu “prestasi/pencapaian kerja saya dapat memotivasi untuk terus melakukan yang terbaik” 33 responden menyatakan sangat setuju, 33 responden menyatakan setuju, 20 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju

dan 3 lainnya menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Pada item pertanyaan 3 yaitu “bekerja dengan baik dan giat merupakan satu peluang saya untuk sukses”, pada pertanyaan ini 40 responden menyatakan sangat setuju, 35 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan netral, 3 responden menyatakan tidak setuju dan 1 lainnya menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pertanyaan 4 yaitu “saya merasa sangat termotivasi setelah mendengar pengakuan yang baik dari pimpinan atas kinerja saya”, pada pertanyaan ini 38 responden menyatakan sangat setuju, 35 responden menyatakan setuju, 15 responden menyatakan netral, 2 responden menyatakan tidak setuju dan 3 lainnya menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pertanyaan 5 yaitu “Sebagai seorang karyawan saya merasa termotivasi dengan adanya pekerjaan yang menantang” 48 responden menyatakan sangat setuju, 24 responden menyatakan setuju, 18 responden menyatakan netral, dan 3 lainnya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Kerja

Variabel kepemimpinan kerja memiliki 6 butir pernyataan dan 5 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Deskripsi statistik jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Pada Variabel
Kepemimpinan Kerja

No	Item Pertanyaan	Frekuensi					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Pimpinan saya adalah seorang yang berani dalam mengambil keputusan dan berani menghadapi resiko.	-	-	1	41	51	93	4,56
2	Pimpinan saya dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja dan mencapai target perusahaan.	1	1	6	44	41	93	4,44
3	Pimpinan saya mempunyai kemampuan komunikasi yang baik untuk mengarahkan karyawan untuk terus maju dan berkembang.	-	-	5	41	47	93	4,50
4	Pimpinan saya memiliki kemampuan mengendalikan bawahan dengan baik untuk dapat mencapai target-target perusahaan.	1	5	4	37	46	93	4,30
5	Pimpinan saya sangat bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan.	-	-	2	35	56	93	4,62
6	Pimpinan saya tidak pernah bersikap kasar saat menegur karyawannya yang melakukan kesalahan.	-	-	8	37	48	93	4,21
Rata-rata								4,43

Sumber : Analisis Data Primer (2022)

Pada item pertanyaan 1 yaitu “pimpinan saya adalah seseorang yang berani dalam mengambil keputusan dan berani

menghadapi resiko”, Seperti terlihat pada Tabel 4.8 di atas, sebagian besar responden yaitu sebanyak 51 responden sangat setuju, sedangkan 41 responden menyatakan setuju, dan 1 responden menyatakan netral. Pada item pertanyaan 2 yaitu “pimpinan saya dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja dan mencapai target dalam perusahaan”, 44 responden menyatakan setuju, 41 responden menyatakan sangat setuju, 6 responden menyatakan netral, dan 2 responden lainnya menyatakan setuju dan tidak setuju. Pada item pertanyaan 3 yaitu “pimpinan saya mempunyai kemampuan komunikasi yang baik untuk mengarahkan karyawan untuk terus maju dan berkembang”, sebagian besar responden yaitu 47 responden menyatakan sangat setuju, 41 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 5 lainnya menyatakan netral. Pada item pertanyaan 4 yaitu “pimpinan saya memiliki kemampuan mengendalikan bawahan dengan baik untuk dapat mencapai target-target perusahaan”, 46 responden menyatakan sangat setuju, 37 responden menyatakan setuju, 4 responden menjawab netral, 5 responden menyatakan tidak setuju dan 1 lainnya menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pertanyaan 5 yaitu “pimpinan saya sangat bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan”, sebagian besar responden yaitu sebanyak 56 responden menyatakan sangat setuju, 35 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 2 lainnya menyatakan netral. Pada item pertanyaan 6 yaitu “pimpinan saya tidak pernah bersikap kasar saat

menegur karyawannya yang melakukan kesalahan”, sebagian besar responden yaitu sebanyak 48 responden menyatakan sangat setuju, 37 responden menyatakan setuju, dan 8 lainnya menyatakan netral.

4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Kerja

Variabel kepemimpinan kerja memiliki 5 butir pernyataan dan 5 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Deskripsi statistik jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden Pada Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	Frekuensi					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna dan memiliki kualitas kerja yang baik.	1	-	2	46	44	93	4,25
2	Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam kurun waktu yang telah di tentukan perusahaan.	1	3	16	60	13	93	4,09
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu.	1	-	10	16	66	93	4,46
4	Penggunaan peralatan kerja dan teknologi yang ada dapat meningkatkan efektifitas kerja saya.	1	-	-	54	38	93	4,49
5	Saya mandiri dalam menyelesaikan tugas tanpa meminta abntuan dari pengawas dan karyawan lainnya.	1	-	51	25	16	93	3,54

Rata-rata							4,16
-----------	--	--	--	--	--	--	------

Sumber : Analisis Data Primer (2022)

Pada item pertanyaan 1 yaitu “saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna dan memiliki kualitas kerja yang baik”, 44 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 46 responden menyatakan setuju, 2 responden memilih jawaban netral dan 1 lainnya menjawab sangat tidak setuju. Pada item pertanyaan 2 yaitu “saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam kurun waktu yang telah di tentukan perusahaan”, tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar dari 93 responden yaitu sebanyak 60 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan sangat setuju, 16 responden memilih jawaban netral, 3 responden menyatakan tidak setuju dan 1 lainnya menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Pada item pertanyaan 3 yaitu “saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu”, sebagian besar dari 93 responden yaitu 66 responden menyatakan sangat setuju, 16 responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 10 responden menyatakan netral dan 1 lainnya menjawab sangat tidak setuju. Item pertanyaan 4 dari variabel kinerja karyawan yaitu “penggunaan peralatan kerja dan teknologi yang ada dapat meningkatkan efektifitas kerja saya”, 54 responden menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, 38 responden memilih sangat setuju, dan 1 lainnya menjawab sangat tidak setuju. Pada item pertanyaan 5 yaitu “saya mandiri dalam menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan dari pengawas dan karyawan lainnya”, tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian

besar dari 93 responden yaitu sebanyak 51 responden menyatakan netral, 25 responden menyatakan setuju, 16 responden menyatakan sangat setuju dan 1 lainnya menyatakan sangat tidak setuju.

4.4 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas data pada penelitian ini berfungsi untuk mengukur valid atau sahnya suatu instrumen (kuesioner) yang dilakukan secara statistik dengan menggunakan uji *Person Correlation*. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} adalah 0,05 yang menunjukkan bahwa uji tersebut valid secara statistik.

- Jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan bernilai r positif, maka butir pernyataan valid.
- Jika $r_{hitung} <$ r_{tabel} maka pernyataan dapat dikatakan tidak valid.

Dengan jumlah responden sebanyak 93 karyawan (N-2), nilai r_{tabel} pada taraf signifikan 5% adalah 0,203 yang menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk uji validitas adalah reliabel. Tabel berikut menampilkan temuan uji validitas penelitian :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

No	Item Pernyataan	Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y1		0,583		Valid
2	Y2		0,780		Valid

3	Y3	Kinerja Karyawan	0,786	0,203	Valid
4	Y4		0,739		Valid
5	Y5		0,594		Valid
6	X1.1	Stres Kerja	0,672	0,203	Valid
7	X1.2		0,698		Valid
8	X1.3		0,628		Valid
9	X1.4		0,532		Valid
10	X1.5		0,734		Valid
11	X2.1	Motivasi	0,672	0,203	Valid
12	X2.2		0,698		Valid
13	X2.3		0,628		Valid
14	X2.4		0,532		Valid
15	X2.5		0,734		Valid
16	X3.1	Kepemimpinan Kerja	0,686	0,203	Valid
17	X3.2		0,803		Valid
18	X3.3		0,883		Valid
19	X3.4		0,831		Valid
20	X3.5		0,844		Valid
21	X3.6		0,725		Valid

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan uji validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} menunjukkan validnya butir-butir pernyataan yang terdapat dalam penelitian ini. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis di atas, r_{hitung} variabel kinerja karyawan (Y), stres kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kepemimpinan kerja (X_3) lebih besar dari pada nilai r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam penelitian

ini valid dengan tingkat signifikansi masing-masing dibawah 0,05 atau 5%.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur kehandalan indikator dari suatu variabel yang ada pada kuesioner. Pada penelitian ini ada 21 item pertanyaan yang dilakukan dengan uji statistik menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Agar suatu kriteria instrumen penelitian dianggap dapat dipercaya, koefisien reliabilitasnya (r) harus lebih besar dari 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 21 item pertanyaan tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Nilai Kritis Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	5	0,740	0,60	Reliabel
Motivasi	5	0,657	0,60	Reliabel
Kepemimpinan kerja	6	0,875	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,681	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua nilai variabel stres kerja, motivasi dan kepemimpinan kerja karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka dianggap reliabel. Alpha Cronbach untuk variabel yang mengukur stres terkait

pekerjaan (0,740), motivasi (0,657), kepemimpinan terkait pekerjaan (0,875), dan kinerja karyawan (0,681) adalah sebagai berikut. Karena Alpha Cronbach dalam penelitian ini di atas 0,6, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai untuk semua variabel adalah reliabel.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Standar uji asumsi mencakup pemeriksaan normalitas. Model regresi penelitian ini memerlukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data variabel independen terhadap variabel dependen mengikuti distribusi normal. Jika tingkat signifikansi ditetapkan pada 5% atau lebih tinggi, uji *Satu Sampel Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk menentukan apakah data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Lihat juga grafik pada plot P. Apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal, dan juga melihat grafik pada P-Plot.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

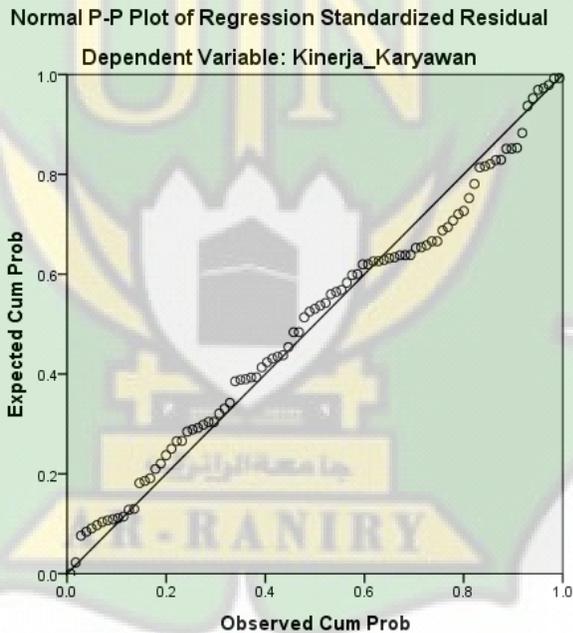
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00850202
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084

	Negative	-.051
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101 ^c

Sumber : Data Diolah (2022)

Nilai signifikansi untuk uji normalitas lebih besar dari 0,05 atau 0,200 seperti terlihat pada Tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal.

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Sumber : Data diolah (2022)

Titik-titik pada Gambar 4.1 di atas menyebar sepanjang garis dan sejajar dengan diagonal, yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Ini memverifikasi

bahwa data mengikuti distribusi normal, atau bahwa asumsi model regresi yang dinyatakan benar.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Salah satu cara untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi berkorelasi adalah melalui uji multikolinieritas. Dilakukan perbandingan antara nilai toleransi dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Untuk menentukan multikolinieritas, melihat nilai tolerance (0,10) dan nilai VIF (>0,10) untuk mengetahui ada tidaknya korelasi. Sebaliknya, jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak menunjukkan multikolinieritas.

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Stress kerja (X_1)	0,997	1,003
Motivasi (X_2)	0,975	1,026
Kepemimpinan kerja (X_3)	0,975	1,025

Sumber : Data diolah (2022)

Nilai toleransi terhadap stres kerja 0,997, motivasi 0,975, dan kepemimpinan di tempat kerja 0,975, semuanya lebih besar dari 0,10, seperti terlihat pada tabel 4.33. Terdapat perbedaan kurang dari sepuluh kali lipat (VIF 10) antara variabel stres kerja (1,003), motivasi kerja (1,026), dan kepemimpinan kerja (1,025). Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan multikolinieritas.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik apabila nilai tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas. Maka penelitian ini melakukan uji heteroskedastisitas dengan, Glejser dan *Scatterplot*. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variansi residual antar observasi tidak sama dalam model regresi; jika varian residu antara pengamatan konstan, tes gagal mendeteksi heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan nilai signifikan $< 0,05$, sedangkan tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan nilai $> 0,05$. Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Stress Kerja (X_1)	0,570
Motivasi (X_2)	0,185
Kepemimpinan Kerja (X_3)	0,271

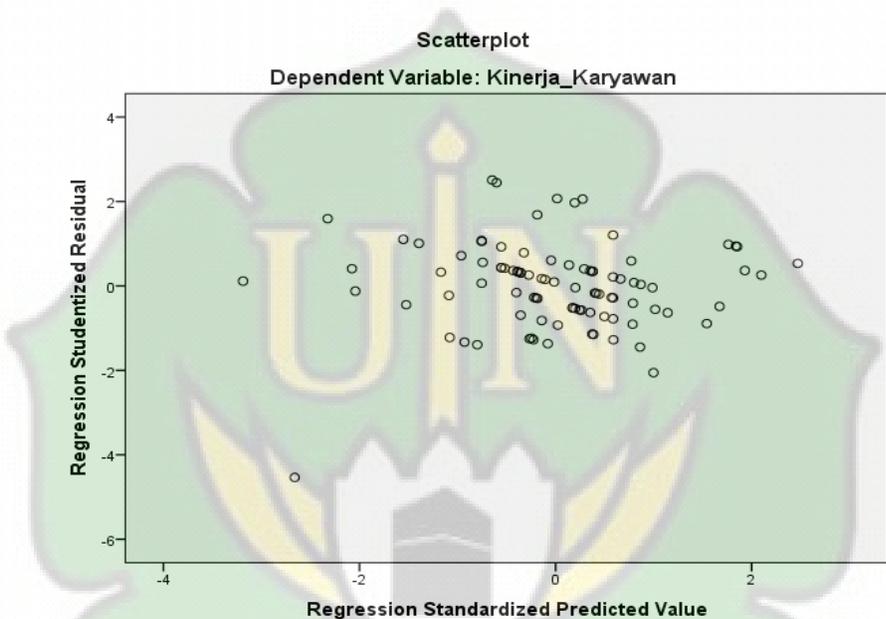
Sumber : Data diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari Abs_Res dengan variabel-variabel yang telah ditransformasi ke Absolute (Abs) adalah melebihi nilai alpha (0,05), Stres kerja sebesar 0,570, motivasi (X_2) sebesar 0,185, dan kepemimpinan di tempat kerja (X_3) sebesar 0,271; ketiganya signifikan. Sehingga ketiga variabel lebih besar dari 0,05 sehingga terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dengan menggunakan grafik *scatterplot*.

Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah (2022)

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak (tidak menumpuk) dan tidak terkumpul disuatu tempat dan gagal membentuk pola yang dapat dikenali. Bagan ini dengan jelas menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada dalam data ini.

4.6 Hasil Analisis Data

4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan teknik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (stres kerja, motivasi, dan kepemimpinan kerja)dengan variabel

dependen (kinerja karyawan).berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandarliz ed B	Standar Error	Standarized Coefecient Beta	Signifikan
Constant	15,068	2,600		0,000
Stress kerja (X ₁)	-0,236	0,070	-0,301	0,001
Motivasi (X ₂)	0,253	0,073	0,316	0,001
Kepemimpin an kerja (X ₃)	0,196	0,069	0,258	0,005

Sumber : Data diolah (2022)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 15,068 - 0,236 X_1 + 0,253 X_2 + 0,196 X_3 + e$$

1. Konstanta bernilai positif sebesar 15,068 artinya apabila nilai stres kerja, motivasi dan kepemimpinan kerja (X₁, X₂, X₃) adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 15,068
2. Koefisien variabel stres kerja (X₁) bernilai negatif -0,236 artinya setiap penurunan 1 satuan stres kerja (X₁) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,236 atau sebesar 23,6%.

3. Koefisien variabel motivasi (X_2) bernilai positif 0,253 artinya setiap kenaikan 1 satuan motivasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,253 atau sebesar 25,3%
4. Kepemimpinan kerja (X^3) memiliki koefisien positif sebesar 0,196 artinya setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan kerja (X^3) maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,196 satuan atau 19,6 persen.

4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Dengan demikian, uji t digunakan untuk memeriksa hubungan antara variabel independen dan dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} ; jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t_{tabel} dalam analisis ini diketahui sebesar 1,984 ($\alpha/2$; $n-k-1 = 0,025; 93-3-1$). Berikut hasil uji parsial atau uji-t:

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikan
Constant	5,796		0,003
Stress kerja (X_1)	3,359	1,984	0,001
Motivasi (X_2)	3,484		0,001
Kepemimpinan kerja (X_3)	2,847		0,005

Sumber : Data diolah (2022)

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.16, memiliki temuan awal dari pengujian parsial sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (stress kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, dikarenakan nilai $t_{hitung} 3,359 > t_{tabel} 1,984$ dan $sig 0,001 < 0,05$
2. Variabel X_2 (motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, dikarenakan nilai $t_{hitung} 3,484 > t_{tabel} 1,984$ dan $sig 0,001 < 0,05$.
3. Variabel X_3 (Kepemimpinan) memiliki pengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, dikarenakan nilai $t_{hitung} 2,847 > t_{tabel} 1,984$ dan nilai $sig 0,005 < 0,05$.

4.6.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Kinerja pegawai pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh merupakan variabel dependen, dan uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen—stress kerja, motivasi, dan kepemimpinan—berpengaruh terhadap hal tersebut. Dengan asumsi tingkat signifikansi 0,05, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai F_{tabel} ditentukan dengan melihat alpha (α) yaitu 0,05 dan menentukan F_{tabel} menggunakan rumus berikut :

$$F \text{ tabel } df1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$F \text{ tabel } df2 = n-k-1 = 93-3-1 = 89$$

Maka $F_{\text{tabel}} = 3,81$

K merupakan jumlah variabel X, n merupakan jumlah sampel.

Berikut tabel hasil pengujian simultan:

Tabel 4.17
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.112	3	49.371	11.839	.000 ^b
	Residual	371.135	89	4.170		
	Total	519.247	92			

Sumber: Data diolah (2022)

Nilai Fhitung sebesar 11,839 dan nilai sig sebesar 0,000, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji simultan (uji f) di atas. Karena Fhitung > Ftabel dan sig 0,05 (Fhitung 11,839 > 3,81 Ftabel dengan taraf sig 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur dampak total dari semua faktor penjelas terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan uji determinan (R^2). Dalam regresi, nilai koefisien determinasi yang rendah (mendekati nol) menunjukkan bahwa pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen sedang, sedangkan nilai yang tinggi (mendekati satu) menunjukkan bahwa pengaruhnya tersebar luas. Berikut hasil uji koefisien determinan (R^2):

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.261	2.042

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 4.18 menunjukkan nilai R Squared sebesar 0,285 atau 28,5% berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi artinya variabel stres kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,285 atau 28,5% terhadap kinerja karyawan. sedangkan faktor-faktor lain, seperti pengaturan kerja, disiplin kerja, bonus, budaya organisasi, dan sebagainya, menyumbang 71,5% varian yang tersisa.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut merupakan pembahasan dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan:

4.7.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa

Ha1 : $\beta_1 \neq 0$, artinya variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari uji parsial (t) yang telah dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, maka diperoleh hasil bahwa stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai t hitung $-3,359 > t$ tabel 1,984 dengan nilai sig $0,001 < 0,05$. Koefisien variabel stres kerja bernilai negatif

-0,236 yang artinya setiap penambahan 1 satuan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 23,6%.

Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden memiliki tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan dengan nilai mean 3,84. Tuntutan peran yang tidak sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki juga akan menambah beban pada karyawan karena kesulitan dalam mengerjakan tugas yang akan menimbulkan stres pada karyawan, dibuktikan dengan nilai mean sebesar 3,34. Beban kerja yang berlebihan pada karyawan dapat menimbulkan stres yang akan berdampak pada penurunan kinerja (Handoko, 2014).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2014) yang menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Julvia (2016) dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Hikari. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) dengan hasil penelitian stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji statistik yang telah dilakukan maka diperoleh hasil $H_{a2} : \beta \neq 0$, yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung $3,484 > t$ tabel $1,984$ dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$. Koefisien variabel motivasi bernilai positif $0,253$ yang artinya setiap kenaikan 1 satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $25,3\%$.

Motivasi memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja karyawan, karena motivasi dapat membangkitkan semangat kerja pada karyawan. Perusahaan harus dapat memberikan motivasi agar karyawan semangat bekerja untuk mencapai tujuan atau target-target yang telah ditetapkan perusahaan. Mayoritas karyawan BAS Cabang Banda Aceh telah bekerja dengan baik untuk memperoleh suatu peluang untuk sukses seperti mendapatkan posisi yang lebih baik, hal ini diikuti dengan nilai mean sebesar $4,26$. Mereka juga termotivasi untuk bekerja karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap tujuan perusahaan, dengan nilai mean sebesar $4,14$. Hal tersebut akan berdampak positif karena semakin banyak motivasi maka semangat kerja karyawan akan semakin tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan kinerja (Mundakir & Zainuri, 2018).

Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arumsari (2019) yang mana hasilnya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hustia (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, maknanya adalah motivasi karyawan mempengaruhi secara berlawanan terhadap kinerja karyawan, sehingga meskipun karyawan memiliki motivasi maka belum tentu kinerja akan meningkat.

4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji statistik yang telah dilakukan maka diperoleh hasil $H_{a3} : \beta \neq 0$, yang artinya kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis yang telah dilakukan juga memperoleh hasil bahwa kepemimpinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung $2,847 < t$ tabel $1,984$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Koefisien variabel kepemimpinan kerja bernilai positif $0,196$ yang artinya setiap kenaikan 1 satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $19,6\%$.

Kepemimpinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh karena mayoritas responden merasa memiliki

pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja mencapai target perusahaan, dibuktikan dengan nilai mean sebesar 4,44. Seorang pemimpin harus dapat mengendalikan bawahan dengan menggunakan kekuasaan jabatan agar pekerjaan yang tujuan perusahaan terselesaikan dengan baik. Kepemimpinan kerja yang diterapkan oleh perusahaan dengan baik dan benar, akan mampu meningkatkan kinerja para karyawan (Kartono, 2014)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede (2018) dengan hasil penelitian kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suaryansyah (2021) juga menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Lemabang Palembang. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018) dengan hasil penelitian yaitu kepemimpinan kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.7.4 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi dan kepemimpinan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh syariah Cabang Banda Aceh. Dibuktikan dengan hasil uji simultan (uji F), nilai F_{hitung} sebesar $11,839 > F_{tabel}$ sebesar 3.81 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Nilai *R Square* pada penilitian ini sebesar 0,285 atau 28,5%. Maka dapat

disimpulkan bahwa variabel stres kerja, motivasi dan kepemimpinan kerja berpengaruh sebesar 0,285 atau sebesar 28,5% terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, sedangkan selebihnya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penurunan kinerja karyawan selain disebabkan oleh stres kerja yang berlebihan juga dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan juga dapat disebabkan oleh kepemimpinan kerja yang buruk, namun apabila perusahaan dapat mengelola stres kerja sehingga dapat ditangani dengan baik, motivasi kerja tinggi dan kepemimpinan kerja bagus maka kinerja karyawan akan meningkat dan dapat mencapai target-target perusahaan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
2. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
3. Variabel kepemimpinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
4. Variabel stres kerja, motivasi, dan kepemimpinan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis data yang telah dilakukan, maka penulis bertujuan menyampaikan saran yang diharapkan saran tersebut dapat dipertimbangkan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Adapun beberapa saran tersebut antara lain:

1. Saran untuk Bank Aceh Cabang Banda Aceh

- Saran untuk BAS Cabang Banda Aceh mengadakan liburan karyawan atau yang biasa disebut *employee gathering* untuk menghilangkan kejenuhan dan stres kerja pada karyawan, kegiatan tersebut juga dapat mempererat hubungan sesama rekan kerja, membuat kondisi psikologis karyawan menjadi lebih baik dan hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja para karyawan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

- Disarankan penelitian selanjutnya dilakukan dengan menambah jumlah sampel atau responden penelitian.
- Disarankan bagi peneliti selanjutnya menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan bonus.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Darendeh. (2013). *Gaji, Kepemimpinan dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. PT.Askes (Persero) Cabang Manado*. Jurnal EMBA 23 Vol.1 No.4
- Arumsari. (2019). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan)*. Jurnal Sains Ekonomi dan Perbankan Syariah Vol 9 , Nomor 1 , Juli 2019
- Athar, H. Sudiarhta. (2020). “*Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur*”. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 5, No 2, Maret – Juni 2020: 29 - 40 PISSN 2527–7502 E-ISSN 2581-2165.
- Bank Aceh. (2021). *Sejarah Singkat Bank Aceh*. Diakses tanggal 11 Oktober 2021. Dari <https://www.bankaceh.co.id>
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.
- Dewi, Cokorda I. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud*. E-Jurnal Managemen Ubud, Vol. 5, No.15
- Elidiawati. (2020). *Pengaruh Faktor Pengetahuan dan Religiusitas Terhadap Minat Menjadi Nasabah Pada Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN AR-RANIRY)*. Skripsi. Banda Aceh

- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan EView untuk Teknik Analisis Data*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Gede, Komang. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.4: 1107-1134
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hanim, Maslatifa. (2016). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan *Hull Construction* di PT DOK dan Perkapalan Surabaya”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 4, Nomor 3.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Julvia, Cristine. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol 16 No.1
- Kharisma, Atika.F. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Salatiga.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mastura, Zainatun. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Nasabah Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah KPO Banda Aceh). Skripsi*. Banda Aceh.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (Bmaj) Vol. 1 No. 1*, 37-49.
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalia*. Penerbit: Ghalia Indonesia. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sari, N dan Amri, A (2018). *Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*. Vol.18, No.2
- Sari, Rahmila. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. *Jurnal Analisis* Vol.1 No.1: 87-93.
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2017). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Infomasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik* Vol.12 No.2, 103-120.

- Siagan, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Suaryansyah. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Lemabang palembang*. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis. Vol. 2 No.1
- Subagio, Muhammad. (2015). *Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ITHACA RESOURCES Jakarta*. ESENSI, Vol. 18 No.1
- Sugiyono, S (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. yogyakarta: PT.Pustaka Baru.
- Suliyanto (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Vijayan, Mathangi. (2017). *“Impact Of Job Stress On Employees’ Job Performance In Aavin, Coimbatore”*. *Jurnal of Organisation & Human Behaviour*, Volume 6.
- Zamzam, F., & Aravik, H. (2016). *Manajemen SDM Berbasis Syariah*. Bogor: CV. RWTC Success.

LAMPIRAN
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Kepada :

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Saya adalah mahasiswi Strata satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Ar-Raniry:

Nama : Wahdinal Husna
NIM : 170603082
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Banda Aceh”.

Untuk itu dalam rangka pengumpulan data saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i, agar dapat meluangkan waktu untuk mengisi angket (kuesioner) yang telah disediakan. Kuesioner ini adalah salah satu cara bagi saya selaku peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan untuk keperluan penulisan skripsi.

Peran serta Bapak/ Ibu/ Saudara/i akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian ini. Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar atau salah, silahkan isi kuesioner ini dengan jujur dan objektif. Semua jawaban dan informasi yang anda berikan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

A. Profil Responden

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Umur : 20-29 tahun
 30-39 tahun
 >40 tahun
4. Masa Kerja : 1-10 tahun
 11-20 tahun
 21-30 tahun
 >30 tahun
5. Pendidikan Terakhir : SLTA/Sederajat
 Diploma 3
 Sarjana
 Master
 Doktor
 Lainnya

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bpk/Ibu/Sdr/I dapat memberikam jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) pada pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda. Setiap pernyataan hanya ada satu pilihan jawaban.

C. Keterangan Skor Penilaian

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
2. Tidak Setuju (TS) : 2
3. Netral (N) : 3
4. Setuju (S) : 4
5. Sangat Setuju (SS) : 5

**DAFTAR PERNYATAAN
KINERJA KARYAWAN**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna dan memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan perusahaan					
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu					
4	Penggunaan peralatan kerja dan teknologi yang ada dapat meningkatkan efektifitas kerja saya					
5	Saya mandiri dalam menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan dari pengawas dan karyawan lainnya					

STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mempunyai banyak tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama					
2	Tuntutan peran dalam perusahaan tidak sesuai dengan keterampilan dan ilmu yang saya miliki					

3	Saya tidak stres saat bekerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga					
4	Struktur organisasi dan pembagian tugas dalam perusahaan sangat baik					
5	Tidak adanya unsur pilih kasih pada kepemimpinan organisasi perusahaan					

MOTIVASI

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor					
2	Prestasi/pencapaian kerja saya dapat memotivasi untuk terus melakukan yang terbaik					
3	Bekerja dengan baik dan giat merupakan satu peluang saya untuk sukses					
4	Saya merasa sangat termotivasi setelah mendengar pengakuan yang baik dari pimpinan atas kinerja saya					
5	Sebagai seorang karyawan saya merasa termotivasi dengan adanya pekerjaan yang menantang					

KEPEMIMPINAN KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan anda adalah seorang yang berani dalam mengambil keputusan dan berani menghadapi resiko					
2	Pimpinan saya dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja dan mencapai target dalam perusahaan					
3	Pimpinan saya mempunyai kemampuan komunikasi yang baik untuk mengarahkan karyawan untuk terus maju dan berkembang					
4	Pimpinan saya memiliki kemampuan mengendalikan bawahan dengan baik untuk dapat mencapai target-target dalam perusahaan					
5	Pimpinan saya sangat bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan					
6	Pimpinan saya tidak pernah bersikap kasar saat menegur karyawannya yang melakukan kesalahan					

Lampiran 2: Data Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Jenjang Pendidikan
Perempuan	25	6 tahun	Sarjana
Perempuan	41	17 tahun	Sarjana
Laki-laki	29	6 tahun	Sarjana
Perempuan	24	6 tahun	Sarjana
Laki-laki	37	14 tahun	Sarjana
Laki-laki	28	6 tahun	SMA
Laki-laki	33	9 tahun	Sarjana
Laki-laki	31	5 tahun	Sarjana
Perempuan	27	6 tahun	Sarjana
Perempuan	32	7 tahun	SMA
Laki-laki	33	7 tahun	Sarjana
Laki-laki	42	12 tahun	Sarjana
Laki-laki	38	7 tahun	Sarjana
Perempuan	26	5 tahun	Sarjana
Perempuan	33	7 tahun	Sarjana
Perempuan	37	11 tahun	Sarjana
Perempuan	42	15 tahun	Sarjana
Laki-laki	25	2 tahun	SMA
Perempuan	31	8 tahun	Sarjana
Laki-laki	30	8 tahun	Sarjana
Laki-laki	37	10 tahun	Sarjana
Laki-laki	44	12 tahun	Master
Perempuan	40	12 tahun	Sarjana
Perempuan	35	9 tahun	Sarjana
Laki-laki	35	9 tahun	Sarjana
Laki-laki	32	7 tahun	SMA
Laki-laki	37	7 tahun	Sarjana
Perempuan	29	4 tahun	Sarjana
Laki-laki	31	6 tahun	Sarjana
Perempuan	24	2 tahun	Sarjana
Laki-laki	29	4 tahun	Sarjana

Laki-laki	36	11 tahun	Sarjana
Perempuan	34	11 tahun	Sarjana
Laki-laki	31	6 tahun	Sarjana
Perempuan	30	6 tahun	Sarjana
Perempuan	39	12 tahun	Master
Laki-laki	42	17 tahun	Sarjana
Laki-laki	48	24 tahun	Master
Perempuan	37	11 tahun	Sarjana
Perempuan	24	2 tahun	Sarjana
Laki-laki	29	6 tahun	SMA
Laki-laki	44	19 tahun	Sarjana
Perempuan	32	7 tahun	SMA
Laki-laki	26	4 tahun	SMA
Perempuan	35	7 tahun	Sarjana
Perempuan	23	2 tahun	SMA
Perempuan	38	11 tahun	Sarjana
Laki-laki	40	12 tahun	Sarjana
Laki-laki	22	2 tahun	Sarjana
Laki-laki	27	5 tahun	Diploma
Perempuan	24	4 tahun	Sarjana
Perempuan	32	6 tahun	Diploma
Laki-laki	22	2 tahun	Sarjana
Laki-laki	32	11 tahun	Sarjana
Perempuan	28	6 tahun	Diploma
Laki-laki	36	13 tahun	Sarjana
Perempuan	24	2 tahun	Sarjana
Perempuan	25	2 tahun	Sarjana
Laki-laki	25	5 tahun	SMA
Perempuan	23	4 tahun	Diploma
Perempuan	35	8 tahun	Sarjana
Perempuan	35	8 tahun	Sarjana
Laki-laki	33	7 tahun	Sarjana
Laki-laki	27	7 tahun	SMA
Laki-laki	37	13 tahun	Diploma

Laki-laki	42	18 tahun	Master
Perempuan	40	15 tahun	Sarjana
Laki-laki	39	16 tahun	Sarjana
Perempuan	28	7 tahun	Sarjana
Perempuan	28	7 tahun	Sarjana
Perempuan	39	16 tahun	Sarjana
Perempuan	34	12 tahun	Sarjana
Laki-laki	22	2 tahun	SMA
Laki-laki	44	22 tahun	Master
Laki-laki	26	4 tahun	SMA
Laki-laki	34	12 tahun	Sarjana
Perempuan	27	2 tahun	SMA
Laki-laki	29	7 tahun	Sarjana
Laki-laki	34	7 tahun	Sarjana
Perempuan	40	18 tahun	Sarjana
Perempuan	23	4 tahun	SMA
Perempuan	23	4 tahun	SMA
Laki-laki	29	7 tahun	Diploma
Laki-laki	40	17 tahun	Master
Perempuan	23	2 tahun	Sarjana
Laki-laki	37	12 tahun	Sarjana
Perempuan	23	2 tahun	Sarjana
Perempuan	26	4 tahun	SMA
Laki-laki	37	7 tahun	Sarjana
Perempuan	31	11 tahun	Sarjana
Laki-laki	33	11 tahun	Sarjana
Laki-laki	29	7 tahun	SMA
Laki-laki	38	14 tahun	Sarjana

Lampiran 3: Hasil Pengisian Kuesioner

Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y_1)

$Y_{1.1}$	$Y_{1.2}$	$Y_{1.3}$	$Y_{1.4}$	$Y_{1.5}$	Y
4	4	5	5	5	23
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	3	19
4	4	5	5	4	22
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	4	24
4	3	3	4	3	17
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	1	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	3	21
4	4	5	5	3	21
4	4	5	5	3	21
4	4	5	5	3	21
4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	3	22
5	5	5	5	5	25
5	2	3	4	3	17
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	3	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	3	20
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	3	21
1	1	1	5	1	9

5	4	4	4	3	20
4	4	5	5	3	21
4	4	5	5	3	21
4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	3	22
5	5	5	5	5	25
5	2	3	4	3	17
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	3	21
4	4	5	5	3	21
4	4	5	5	3	21
4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	4	20
5	4	5	5	3	22
5	4	5	5	3	22
5	5	5	5	5	25
5	2	3	4	3	17
4	3	5	4	4	20
5	4	5	4	4	22
5	4	5	4	3	21
4	3	5	4	4	20
4	4	3	4	3	18
5	4	5	4	4	22
4	4	3	4	3	18
5	4	5	4	4	22
4	3	5	4	4	20
5	4	5	4	3	21
5	4	5	4	4	22
4	4	5	5	3	21
4	3	5	4	3	19
4	4	5	5	3	21
5	4	5	4	3	21
5	4	5	4	3	21
5	4	5	4	4	22

4	3	5	4	3	19
4	4	3	4	3	18
5	4	5	4	4	22
5	5	5	5	4	24
4	4	5	5	3	21
5	4	5	4	3	21
5	4	5	4	3	21
4	3	4	4	4	19
5	3	5	4	5	22
5	5	5	5	4	24
4	3	5	4	3	19
4	3	5	4	3	19
5	4	5	4	3	21
5	4	5	4	4	22
3	3	4	5	5	20
5	4	5	4	4	22
5	4	5	4	3	21
4	3	5	4	3	19
4	4	4	5	5	22
5	4	5	4	3	21
5	4	5	4	3	21
3	3	4	5	5	20
5	4	5	4	3	21
4	3	5	4	3	19
4	3	5	4	3	19

Data Kuesioner Stres Kerja (X_1)

$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	X_1
4	4	5	4	3	20
5	2	2	2	3	14
5	5	5	5	5	25
5	2	3	2	2	14
5	2	2	2	2	13
3	3	3	3	3	15

5	5	5	5	5	25
2	2	3	3	3	13
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	2	2	2	4	13
4	2	2	2	2	12
5	5	5	5	5	25
3	3	3	2	2	13
4	4	5	4	3	20
4	4	5	4	3	20
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	3	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
2	2	3	3	3	13
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	3	22
5	4	2	3	4	18
5	5	4	4	3	21
4	4	5	5	4	22
5	5	5	4	3	22
5	5	3	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22

4	4	5	5	5	23
4	4	3	5	4	20
5	5	5	4	4	23
4	4	5	4	2	19
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	4	24
5	5	3	4	3	20
5	5	4	5	4	23
5	5	5	5	5	25
3	3	4	5	5	20
2	3	4	5	4	18
5	3	5	4	5	22
2	3	4	4	4	17
2	3	4	4	4	17
2	3	4	5	4	18
4	4	4	4	4	20
5	3	5	4	5	22
5	3	5	4	5	22
2	3	4	5	4	18
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	5	20
2	3	4	4	4	17
3	3	4	4	4	18
3	3	4	4	4	18
5	3	5	4	5	22
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
2	3	4	5	4	18
3	3	4	5	5	20
3	5	4	5	5	20
3	3	4	5	5	20

2	4	4	5	5	20
5	3	5	4	4	21
5	3	5	4	5	22
5	3	5	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	3	21
5	4	5	5	3	21
4	5	5	5	3	21
3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
2	3	4	5	4	18
3	3	4	5	5	20
5	3	5	4	5	22
4	3	4	4	5	20
4	3	3	5	5	20
5	5	5	5	5	21
4	4	4	4	4	20
3	2	3	4	4	16
4	4	4	4	4	20
3	2	3	4	4	16
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	5	20
2	3	4	4	4	17

Data Kuesioner Motivasi (X_2)

$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	X_2
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	3	23
4	3	4	5	5	21
5	5	4	3	3	20
5	3	3	4	5	20

5	5	4	5	5	24
3	5	4	5	5	22
3	2	2	3	3	13
4	5	5	5	5	24
4	4	5	5	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	4	4	5	23
5	3	5	3	5	21
5	5	4	5	5	24
5	3	3	4	5	20
5	1	4	5	5	20
5	5	4	5	4	23
5	5	1	5	5	21
3	5	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
5	5	5	3	5	23
5	5	4	3	5	22
3	3	3	2	2	13
5	4	4	4	4	21
5	4	5	5	5	24
4	4	3	4	5	20
4	3	5	4	3	19
4	4	3	3	4	18
4	4	5	4	5	22
4	1	5	4	5	19
5	5	5	1	5	21
2	2	3	3	3	13
4	5	4	5	5	23
5	4	5	5	4	23
3	3	2	3	2	13
3	3	3	5	3	17
4	3	5	4	5	21

5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	1	5	4	5	18
5	5	5	1	5	21
5	5	2	5	5	22
3	3	3	3	3	15
5	4	5	5	3	22
5	5	5	4	3	22
3	3	3	5	3	17
4	4	5	4	3	20
5	4	3	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	3	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	5	5	4	5	23
4	4	4	5	4	21
4	5	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
2	2	3	3	3	13
4	5	5	2	5	21
3	4	4	4	4	19
4	4	4	5	4	21
4	4	5	4	5	22
4	3	4	3	4	18
3	3	3	3	3	15
4	3	5	5	5	22
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	5	24
4	5	5	1	5	20
4	5	5	5	5	24

4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15
5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	22
5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	3	4	20
4	4	5	5	5	23
4	5	4	5	5	23
5	4	4	5	4	22
4	3	5	5	4	21
3	5	5	4	4	21
5	4	4	5	5	23
4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	3	18
4	3	4	4	2	17
3	4	4	5	4	20
4	4	5	4	4	21
3	3	3	3	3	15
4	2	4	4	3	17

Data Kuesioner Kepemimpinan Kerja (X_3)

$X_{3,1}$	$X_{3,2}$	$X_{3,3}$	$X_{3,4}$	$X_{3,5}$	$X_{3,6}$	X_3
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30

5	1	5	5	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	1	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	4	4	22
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	5	4	4	27
4	5	5	5	5	4	28
4	4	4	3	3	4	22
5	4	4	4	4	5	26
4	3	4	2	4	4	21
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	2	3	3	3	3	17
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30

4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	2	4	4	21
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	2	4	4	21
4	4	4	3	4	4	23
5	4	4	4	4	3	24
4	4	3	4	4	3	22
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	2	4	4	21
4	4	4	3	4	4	23
5	4	4	4	4	3	24
4	4	3	4	4	3	22
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30

4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	2	4	4	21
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	3	24
4	4	3	4	4	3	22
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	5	5	26
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	5	4	4	27
4	5	5	5	5	4	28

Lampiran 4: Hasil Output SPSS Instrumen Penelitian

4.1 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₁)

		Correlations					Stress_K erja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.500**	.320**	.007	.082	.583**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.948	.434	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.2	Pearson Correlation	.500**	1	.539**	.564**	.174	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.095	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson Correlation	.320**	.539**	1	.599**	.358**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson Correlation	.007	.564**	.599**	1	.585**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.948	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson Correlation	.082	.174	.358**	.585**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.434	.095	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93
Stress _Kerja	Pearson Correlation	.583**	.780**	.786**	.739**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93

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

4.2 Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.426**	.246*	.176	.428**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.091	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X2.2	Pearson Correlation	.426**	1	.298**	.135	.362**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.197	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X2.3	Pearson Correlation	.246*	.298**	1	.133	.398**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.017	.004		.204	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X2.4	Pearson Correlation	.176	.135	.133	1	.239*	.532**
	Sig. (2-tailed)	.091	.197	.204		.021	.000
	N	93	93	93	93	93	93
X2.5	Pearson Correlation	.428**	.362**	.398**	.239*	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.021		.000
	N	93	93	93	93	93	93
Motivasi	Pearson Correlation	.672**	.698**	.628**	.532**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

4.3 Uji Validitas Variabel kepemimpinan kerja (X₃)

		Correlations							Kepercayaan Kerja
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		
X3.1	Pearson Correlation	1	.559**	.605*	.487**	.424**	.304**	.686**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	
X3.2	Pearson Correlation	.559*	1	.673*	.618**	.562**	.364**	.803**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	
X3.3	Pearson Correlation	.605*	.673**	1	.643**	.729**	.613**	.883**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	
X3.4	Pearson Correlation	.487*	.618**	.643*	1	.606**	.471**	.831**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	
X3.5	Pearson Correlation	.424*	.562**	.729*	.606**	1	.771**	.844**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	
X3.6	Pearson Correlation	.304*	.364**	.613*	.471**	.771**	1	.725**	

	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Kepe mimpi nan_K erja	Pearson Correlation	.686 [*]	.803 ^{**}	.883 [*]	.831 ^{**}	.844 ^{**}	.725 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					Kinerja Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
Y.1	Pearson Correlation	1	.509 ^{**}	.517 ^{**}	-.157	.288 ^{**}	.654 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.133	.005	.000
	N	93	93	93	93	93	93
Y.2	Pearson Correlation	.509 ^{**}	1	.482 ^{**}	.210 [*]	.482 ^{**}	.819 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.043	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93
Y.3	Pearson Correlation	.517 ^{**}	.482 ^{**}	1	.164	.289 ^{**}	.754 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.117	.005	.000
	N	93	93	93	93	93	93
Y.4	Pearson Correlation	-.157	.210 [*]	.164	1	.095	.362 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.133	.043	.117		.365	.000
	N	93	93	93	93	93	93

Y.5	Pearson Correlation	.288**	.482**	.289**	.095	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.005	.365		.000
	N	93	93	93	93	93	93
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.654**	.819**	.754**	.362**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Stres Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

Motivasi (X_2)

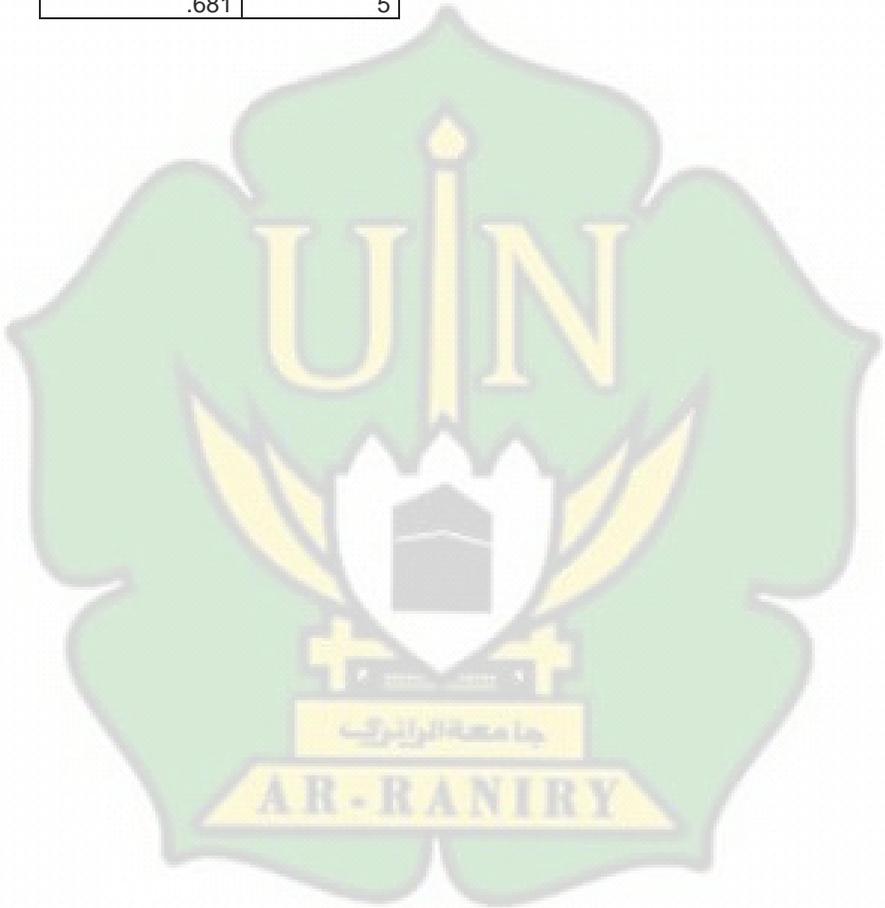
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.657	5

Kepemimpinan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	6

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.681	5



Lampiran 5: Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik

5.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00850202
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.051
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.068	2.600		5.796	.000		
	Stress_Kerja	-.236	.070	-.301	-3.359	.001	.997	1.003

Motivasi	.253	.073	.316	3.484	.001	.975	1.026
Kepemimpinan_Kerja	.196	.069	.258	2.847	.005	.975	1.025

5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

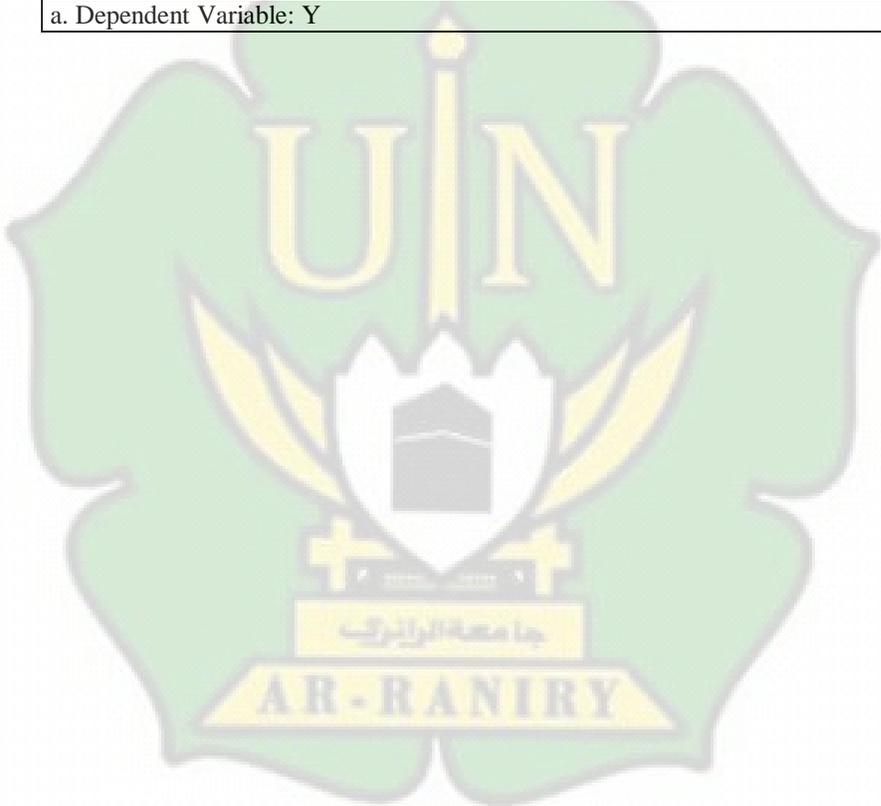
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.602	1.694		2.126	.036
	ABS_Stress_Kerja	.026	.046	.059	.571	.570
	ABS_Motivasi	-.063	.047	-.140	-1.336	.185
	ABS_Kepemimpinan_Kerja	-.050	.045	-.116	-1.107	.271

a. Dependent Variable: ABS_res

Lampiran 6: Hasil Output Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.207	2.073		2.029	.048
	X1	.997	.176	.936	5.674	.000
	X2	-.454	.174	-.429	-2.604	.013
	X3	.107	.084	.147	1.267	.212

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 7: Hasil Output Pengujian Hipotesis

7.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.068	2.600		5.796	.000		
	Stress_Kerja	-.236	.070	-.301	-3.359	.001	.997	1.003
	Motivasi	.253	.073	.316	3.484	.001	.975	1.026
	Kepemimpinan_Kerja	.196	.069	.258	2.847	.005	.975	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.112	3	49.371	11.839	.000 ^b
	Residual	371.135	89	4.170		
	Total	519.247	92			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Kerja, Stress_Kerja, Motivasi

7.3 Koefisien Determinansi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.261	2.042
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Kerja, Stress_Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

