

**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK SYARIAH MANDIRI KC 16 ILIR PALEMBANG**



Oleh:

Ahmad Firdaus

NIM: 1536100165

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden
Fatah Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Ahli Madyah (A.Md)**

**Program Studi D3 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah**

PALEMBANG

2018



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl.Prof.K.H Zainal Abidin Fikri. KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Nama : Ahmad Firdaus
NIM/Jurusan : 1536100165/ D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya
Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank
Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqosyah pada tanggal 6 Juni 2018.

PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR

Tanggal 12-2018-2018 Pembimbing Utama : Mufti Fiandi, MAg

t.t :

Tanggal 10-2018-2018 Pembimbing Kedua : Isnayati Nur, M.E.Sy

t.t :

Tanggal 10-2018-2018 Penguji Utama : Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si

t.t :

Tanggal Penguji Kedua : Aryanti, SE., M.M

t.t :

Tanggal 10-2018-2018 Ketua : Rika Lidyah, S.E., M.Si., Ak., CA

t.t :

Tanggal 10-2018-2018 Sekretaris : Lemiyana, SE., M.Si

t.t :

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Firdaus
Nim : 1536100165
Program Studi : D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tugas Akhir ini berdasarkan Hasil Penelitian, Pemikiran dan Pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan Programming yang tercantum sebagai bagian dari tugas akhir ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Juli 2018



Ahmad Firdaus

1536100165



**KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3.5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya
Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada
Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang.

Ditulis Oleh : Ahmad Firdaus

NIM : 1536100165

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Ahli Madya Perbankan Syariah
(A.Md)

Palembang, Mei 2018

Dekan

Dr. Oodariah Barkah, M.Hi
NIP.197011261997032002



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3.5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikumwr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Tugas Akhir berjudul :

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH MANDIRI KC PALEMBANG.

Yang ditulis oleh :

Nama : Ahmad Firdaus
NIM : 1536100165
Program : D3 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa Tugas Akhir tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *Munaqosyah* ujian Tugas Akhir.

Wassalamu'alaikumwr.wb.

Palembang, Mei 2018

Pembimbing Utama,

Pembimbing Kedua,

Mufti Fianji, M.Ag
NIP.197605252007101005

Isnayati Nur, M. E. Sy
NIK. 198807222017012014

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan,
melainkan menguji kekuatan akarnya.” (Ali Bin Abi Thalib)

“Kegagalan adalah satu-satunya kesempatan untuk memulai lagi
dengan lebih cerdas.” (Henry Ford)

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT
- Muhammad SAW
- Kedua Orang Tuaku Ayahku Wawan Hermawan dan Ibuku Asrita Dewi
- Saudariku Siti Rachmawati
- Pembimbing terbaikku Bapak Mufti Fiandi, M.Ag dan Ibu Isnayati Nur, M.E.Sy
- Sahabat-sahabat terbaikku.
- D3 Perbankan Syariah Angkatan 2015
- Dosen-dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN RF
- Almamaterku tercinta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri KC 16 Ilir Palembang, dengan variabel independen stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan dan variabel devendennya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang, dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti.

Kata Kunci: Stres Kerja, Konflik Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi berfungsi untuk memudahkan penulis dalam memindahkan bahasa asing ke dalam bahasa Indonesia. Pedoman transliterasi harus konsisten dari awal penulisan sebuah karya ilmiah sampai akhir.

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam tugas akhir ini disesuaikan dengan penulisan transliterasi Arab-Latin mengacu kepada keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 1987 Nomor: 158 tahun 1987 dan Nomor: 0543b/u1987, sebagai berikut:

A. Penulisan Huruf

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1	ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
2	ب	Ba	B	Be
3	ت	Ta	T	Te
4	ث	Sa	Ś	Es (dengan titik di atas)
5	ج	Jim	J	Je
6	ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
7	خ	Kha	Kh	Ka dan ha
8	د	Dal	D	De
9	ذ	Dzal	Z	Zet
10	ر	Ra	R	Er
11	ز	Zai	Z	Zet
12	س	Sin	S	Es
13	ش	Syin	Sy	Es dan ye
14	ص	Shad	Sh	Es dan ha
15	ض	Dhad	Dh	De dan ha
16	ط	Tha	Th	Te dan ha
17	ظ	Zhaa	Zh	Zet dan ha

18	ع	'ain	‘	Koma terbalik di atas
19	غ	Ghain	Gh	Ge dan ha
20	ف	Fa	F	Ef
21	ق	Qaf	Q	Ki
22	ك	Kaf	K	Ka
23	ل	Lam	L	El
24	م	Min	M	Em
25	ن	Nun	N	En
26	و	Waw	W	We
27	ه	Ha	H	Ha
28	ء	Hamzah	‘	Apostref
29	ي	Ya	Y	Ye

B. Singkatan

1. H : Hijriyah
2. M : Masehi
3. Q.S. : Al-Qur'an Surat
4. RI : Republik Indonesia
5. Hlm : Halaman
6. Cet : Cetakan
7. Ed : Edisi
8. Vol. : Volume
9. Terj. : Terjemah
10. H.R. : Hadis Riwayat
11. SWT : Subhanahu wata'ala
12. SAW : Shallallahu'alaihi wasallam

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini. Shalawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat - sahabat dan pengikutnya. Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang”** ini, diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya lulusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dengan moral maupun materi, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat.

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan nasihat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ayahku tercinta Wawan Hermawan, dan Ibuku tercinta Asrita Dewi yang selalu memberikan doa, semangat dan motivasi agar saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan tepat waktu.

2. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, Phd, selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah.
5. Sekretaris Program Studi D3 Perbankan Syariah Ibu R.A.Ritawati, S.E., M.Si
6. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
7. Ibu Isnayati Nur, M. E.Sy selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
8. Seluruh Dosen dan Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
9. Saudara perempuanku Siti Rachmawati, serta keluarga besarku yang telah memberikan semangat, dukungan, kebersamaan dan doa sehingga terselesainya tugas akhir ini.
10. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang selaku perusahaan tempat penulis melakukan penelitian, beserta seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis selama penelitian.

11. Sahabat-sahabatku Agung, Febri, Rian, Baba, Deri, Ady dan teman-teman kelas DPS 5 2015 yang saling membantu, memberikan semangat dan masukan kepada penulis.
12. Dan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, baik secara moral maupun materi dalam penulisan Tugas Akhir ini.

Terimakasih atas kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan kepada penulis, penulis berdoa dan berikhtiar karena hanya Allah Swt-lah yang bisa membalas kebaikan untuk semuanya. Demikianlah yang dapat saya sampaikan pada kesempatan ini, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Palembang, Mei 2018

Ahmad Firdaus
NIM 1536100165

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Stres Kerja.....	10
1. Sumber- sumber Stres	10

2.	Akibat yang ditimbulkan stress.....	13
3.	Indikator Stres Kerja	14
B.	Konflik	15
1.	Pengertian Konflik	15
2.	Jenis Konflik	17
3.	Sumber Konflik.....	18
4.	Indikator Konflik Kerja.....	19
C.	Gaya Kepemimpinan.....	21
1.	Pengertian kepemimpinan.....	21
2.	Gaya kepemimpinan.....	23
3.	Fungsi kepemimpinan	25
4.	Indikator Gaya Kepemimpinan.....	26
D.	Kinerja.....	28
1.	Pengertian Kinerja.....	28
2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	30
3.	Tujuan Penilaian / Evaluasi Kinerja.....	30
4.	Indikator Kinerja Karyawan.....	31
E.	Penelitian Terdahulu	33
F.	Kerangka Berfikir.....	36
G.	Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN		38
A.	Tempat Penelitian.....	38
B.	Desain Penelitian.....	38

C. Jenis Data dan Sumber Data	38
1. Jenis Data	38
2. Sumber Data.....	39
D. Populasi dan Sampel Penelitian	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
1. Kuesioner	41
2. Dokumentasi	42
F. Definisi Operasional Variabel.....	42
G. Instrumen Penelitian.....	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas	45
H. Teknik Analisis data.....	45
1. Uji Asumsi Klasik.....	45
2. Analisis Regresi Linier Berganda	48
3. Pengujian Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Deskripsi Responden.....	52
B. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	56
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reliabilitas	58
C. Uji Asumsi Klasik.....	59

1. Uji Normalitas.....	59
2. Uji Heteroskedastisitas.....	60
3. Uji Multikolinieritas.....	62
4. Uji Linieritas	63
D. Analisis Regresi Linier Berganda	64
E. Uji Hipotesis.....	66
1. Uji t (Uji Parsial).....	66
2. Uji F (Uji Simultan)	67
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69
F. Hasil Penelitian	70
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.....	70
2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.....	70
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang	70
4. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri.....	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Simpulan	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Penentuan skor menggunakan skala likert	41
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	52
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja.....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Konflik Kerja	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	62

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.15 Hasil Uji t (Uji Parsial)	66
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan.....	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	36
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kegiatan yang memiliki peranan dalam sebuah organisasi perusahaan. Fokus utamanya adalah para karyawan atau orang-orang. Karyawan merupakan salah satu elemen yang paling berpengaruh dan strategis dalam usaha pencapaian tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang diinginkan.

Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian dalam perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap berarti bagi perusahaan karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.¹

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), 2013. hlm. 67

bersangkutan. Oleh sebab itu, kinerja tidak hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.²

Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan mempunyai peranan yang penting sebab pemimpin itulah yang akan mengarahkan dan menggerakkan organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka bisa bekerjasama sehingga terbentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktifitas kerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan.³

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya, dan perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan tersebut banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Menurut Veithzal Rivai gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan

² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 8

³ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 154

adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.⁴

Stres merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi setiap orang dalam kehidupannya dan stres tersebut harus bisa diatasi baik oleh karyawan tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain, seperti para ahli spesialis yang disediakan oleh organisasi perusahaan untuk karyawan dalam bekerja. Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan disamping itu stres yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan ketidaknyamanan fisik dan gangguan psikis.⁵

Secara sederhana stres merupakan tanggapan seseorang baik secara mental maupun secara fisik terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dirinya dan mengakibatkannya terancam. Jadi sebenarnya stres merupakan sesuatu yang sangat ilmiah. Kondisi pekerjaan yang tidak memungkinkan bisa menyebabkan stres tergantung seberapa besar kemampuan karyawan itu sendiri dalam menerimanya.

Perbedaan yang terdapat dalam organisasi seringkali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini, disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi dalam suatu perusahaan. Dalam hubungan antar kelompok, tidak selamanya berjalan dengan baik sangat banyak kemungkinan akan timbul konflik baik antar

⁴ Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 42

⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Tim Indek. cet ke-4, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hlm. 429

individu atau pun konflik antar kelompok. Konflik dilatar belakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal status, nilai, tujuan dan lain sebagainya. Menurut Griffin, konflik antar kelompok dapat didefinisikan sebagai pertentangan antar dua atau lebih individu atau kelompok yang merupakan akibat pertentangan antar pekerja saat menjalankan tugas atau diluar tugasnya. Sedangkan menurut Aldelfer dan Smith, konflik antar kelompok bukan satu-satunya konflik dalam organisasi yang sering kali muncul, di lain pihak konflik antar pribadi merupakan salah satu aspek yang mendasari dan lebih sering terjadi dalam kehidupan organisasi.⁶

Bank Syariah Mandiri KC Palembang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Agar dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perbankan, Bank Syariah Mandiri perlu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dituntut untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Untuk menentukan kinerja baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaannya. Seorang karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerjanya. Kinerja karyawan dapat juga dilihat berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu yang sesuai dan tepat. Serta menyelesaikan pekerjaan yang melampaui standar pekerjaan sehingga dapat dikatakan kinerja yang baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan.

⁶ Lina Anatan dan Lena Elitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, (Bandung : Alfabeta, 2009), hlm. 60

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dan memiliki andil yang besar bahkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang sedemikian rupa yang diterapkan oleh pimpinan Bank Syariah Mandiri KC Palembang apakah kinerja karyawan akan meningkat, membaik atau justru menurun. Oleh karena itu dengan adanya gaya kepemimpinan yang benar dan efektif serta sesuai dengan keadaan, sangat memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi tidaklah mudah, dalam hal ini selain bergantung pada kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam organisasi tersebut, peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karenanya seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumberdaya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat.

Sebagai karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang tentunya dihadapkan dengan kondisi tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi, dan juga karyawan tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaannya untuk memberi kepuasan bagi nasabah sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginannya yang

perlu mendapat perhatian dari perusahaan, Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja pada karyawan. Oleh sebab itu penting bagi Bank Syariah Mandiri KC Palembang Palembang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga karyawan tidak merasa tekanan-tekanan kerja yang dapat menimbulkan stres pada karyawan.

Melihat dari sebuah keadaan suatu lembaga, Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya manajemen dan kesolidan dalam hal bekerja sama untuk menciptakan suasana yang tidak menimbulkan perpecahan antar karyawan oleh perusahaan itu sendiri. Begitu pula di dunia perbankan kesolidan dalam bekerjasama sangat penting untuk menciptakan suasana yang menyenangkan agar tidak terjadinya suatu perselisihan dan tetap menjaga persaudaraan antar karyawan. banyak hal yang menyebabkan konflik tersebut dapat terjadi. Seperti kesalah pahaman, masalah pribadi karyawan yang di bawa kedalam pekerjaan juga dapat menimbulkan perselisihan, tekanan pekerjaan masing-masing karyawan yang dituntut untuk terus mencapai targetnya seringkali menjadi alasan timbulnya konflik antar sesama karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti dengan judul : **“Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang?
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Syariah KC 16 Ilir Palembang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang?
4. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang?
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Syariah KC 16 Ilir Palembang?
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC16 Ilir Palembang?
4. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang?

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman dan khasanah ilmu baru mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Institusi

Penelitian dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis selanjutnya.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai kinerja karyawan bank syariah.

d. Bagi Bank Syariah

Bagi Bank Syariah Mandiri Palembang dapat dijadikan sebagai catatan bahwa dengan memperhatikan Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Palembang.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulisan perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, kegunaan, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validasi dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil dari analisa dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan data pengaruh stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidak seimbangan psikis dan fisik, yang mempengaruhi proses befikir, emosi, dan kondisi seorang karyawan.⁷

Stres merupakan ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang diatasi dengan baik biasanya menyebabkan pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi gejala negatif yang pada giliranya berpengaruh pada prestasi kerja.⁸

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge stres kerja adalah kondisi dinamis yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang

⁷ Veithzal Rivai Dkk, *Islamic Human Capital Management*, Cetakan Ke-2, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 658.

⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 300.

dikaitkan dengan apa yang diinginkanya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.⁹

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dilihat dari gejalanya, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, sulit tidur, suka menyendiri, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.¹⁰

Dari pengertian di atas dapat di simpulkan Stres kerja ialah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

2. Sumber- sumber Stres

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Veithzal Rivai, Stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa kondisi, antara lain:¹¹

- a. Perubahan Organisasi. Perubahan-perubahan yang dibuat oleh perusahaan biasanya melibatkan sesuatu yang penting dan disertai ketidak pastian. Banyak perubahan dibuat tanpa pemberitahuan resmi.

⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Tim Indeks. Cet ke-4, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hlm. 429.

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 157.

¹¹ Veithzal Rivai Dkk, *Islamic Human Capital Management*, Cetakan Ke-2, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 660.

Walaupun kabar-kabar burung sering beredar bahwa akan ada perubahan, bentuk perubahan hanya sebatas spekulasi. Akibatnya, banyak pekerja menderita gejala-gejala stres.

- b. Tingkat kecepatan kerja. Tingkat kecepatan kerja dapat dikendalikan oleh mesin atau manusia. Akibat dari kecepatan yang ditentukan oleh manusia adalah amat besar, karena pekerja tidak dapat memuaskan kebutuhan yang penting untuk mengendalikan situasi.
- c. Lingkungan fisik. Walaupun otomatis perusahaan adalah suatu cara untuk meningkatkan produktifitas, hal itu juga mempunyai kelemahan-kelemahan yang berhubungan dengan stres. Aspek-aspek lain lingkungan kerja yang berkaitan dengan stres adalah tempat kerja yang sesak, kurangnya kebebasan pribadi, dan kurangnya pengawasan.

Di lain pihak, stres karyawan juga bisa di sebabkan masalah-masalah yang terjadi dari luar organisasi. Penyebab-penyebab stres '*off the job*' misalnya:

- a) Kekhawatiran finansial.
- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c) Masalah-masalah fisik.
- d) Masalah-masalah perkawinan (misal perceraian).
- e) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- f) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

3. Akibat yang ditimbulkan stres

yang terjadi pada seseorang dapat diakibatkan baik fisik maupun non fisik, Stephen P. Robbins mengelompokkan konsekuensi atau akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klasifikasi, yaitu:¹²

1) Gejala fisiologi

Riset yang dilakukan Stephen menyimpulkan bahwa stres dapat meningkatkan laju detak jantung, menciptakan perubahan dalam metabolisme dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menyebabkan serangan jantung, menimbulkan sakit kepala, dan menimbulkan sakit kepala.

2) Gejala Psikologi

Secara psikologi stress dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek yang paling jelas dari stres dan paling sederhana. Akibat atau gejala lain yang ditimbulkan misalnya, depresi, kecemasan, ketegangan, gelisah, mudah emosi, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktifitas, tingkat keluar-masuknya karyawan, dan absensi, juga perubahan dalam kebiasaan, meningkatnya merokok dan konsumsi alcohol, gelisah, bicara cepat dan gangguan tidur.

¹² *Ibid.*, hlm. 434.

4. Indikator Stres Kerja

Menurut Matterson dan Ivancevich yang menjadi indikator dari stres adalah sebagai berikut:¹³

a. Konflik peran (*role conflict*)

Kombinasi dari tuntutan dan harapan yang diberikan pada para karyawan atau anggota lain dalam organisasi perusahaan yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan tersebut, maka akan timbulah konflik.

b. Peran yang tidak jelas (*role ambiguity*)

Ketidak jelasan seseorang atau karyawan mengenai peran yang harus dilaksanakan, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya. Hal ini juga bisa terjadi pada saat seorang mengalami ketidak pastian mengenai tindakan apa yang diambil dalam rangka memenuhi suatu pekerjaan.

c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)

Beban kerja ini dapat bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Disebut kuantitatif jika individu menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikannya, atau karena keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang dia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya.

¹³ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung, Alfabeta: 2011), hlm. 255

d. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)

Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih berpotensi sebagai sumber stres. Karena tanggung jawabnya terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karier (*career development*)

Yang dimaksud dengan sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi perusahaan yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan kariernya.

B. Konflik

1. Pengertian Konflik

Konflik Kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya tersebut yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan mereka mempunyai perbedaan tujuan, status, nilai atau persepsi.¹⁴

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge konflik adalah sebagai sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah mempengaruhi secara negatif atas sesuatu hal yang di pedulikan oleh pihak yang pertama.¹⁵

¹⁴ Veithzal Rivai Dkk, *Islamic Human Capital Management*, Cetakan Ke-2, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 644.

¹⁵ Robbins dan Judge, *Op.cit.* hlm. 305.

Pada hakekatnya konflik dapat diartikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih kelompok. Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah antara dua atau lebih individu atau kelompok-kelompok organisasi yang disebabkan karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, persepsi atau nilai.¹⁶

Menurut Winardi konflik merupakan sebuah situasi dimana dua orang atau kelompok menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka.¹⁷

Menurut Husien menyatakan bahwa Konflik adalah sebagai sesuatu perjuangan atau perselisihan di antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara jelas atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya.¹⁸

Dari pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa, Konflik terjadi manakala dalam hubungan antara individu atau kelompok atau lebih berbuat sesuatu yang bertentangan satu dengan yang lain sehingga menyebabkan salah satu dari mereka merasa terganggu. Sehingga hal tersebut bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan kemajuan prestasi yang dicapai karyawan tersebut.

¹⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2012), hlm. 346.

¹⁷ Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 384.

¹⁸ Husien Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 39.

2. Jenis Konflik

Jenis konflik menurut Veithzal Rivai, antara lain:¹⁹

a. Konflik dalam diri seseorang

Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. ia merasa bimbang, mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan yang melebihi kemampuannya.

b. Konflik antar individu

Konflik antar individu terjadi sering kali disebabkan oleh adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan, dan tujuan di mana hasil bersama sangat menentukan.

c. Konflik antar anggota kelompok

Suatu kelompok dapat mengalami konflik substantif atau konflik afektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Sedangkan afektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu

d. Konflik antar kelompok

konflik antar kelompok terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompoknya masing-masing.

¹⁹ Rivai, *Op.Cit.*, hlm. 647.

3. Sumber Konflik

Menurut Melayu S.P Hasibuan hal yang menyebabkan konflik dan persaingan, antara lain:²⁰

- a. Tujuan, tujuan sama yang ingin dicapai akan merangsang timbulnya persaingan dan konflik di antara dua orang atau dua kelompok. Setiap karyawan atau kelompok selalu bersaing untuk mencapai pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini memotivasi timbulnya konflik atau persaingan dalam memperoleh prestasi yang terbaik.
- b. Ego Manusia, ego manusia yang selalu menginginkan lebih berhasil dari manusia lainnya akan menimbulkan konflik atau persaingan.
- c. Kebutuhan, kebutuhan material dan nonmaterial yang terbatas akan menimbulkan konflik atau persaingan. Pada dasarnya setiap orang menginginkan pemenuhan kebutuhan material dan nonmaterial yang lebih baik dari orang lain sehingga timbulah konflik atau persaingan.
- d. Perbedaan Pendapat, akan menimbulkan konflik atau persaingan. Karena setiap individu atau kelompok terlalu mempertahankan bahwa pendapatnya itulah yang paling tepat. Jika perbedaan pendapat tidak bisa terselesaikan, maka timbul konflik atau persaingan yang kadang-kadang menyebabkan perselisihan.
- e. Salah Paham, salah paham sangat sering terjadi di antara individu karyawan atau kelompok.

²⁰ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), hal. 199.

- f. Perasaan Dirugikan, perasaan dirugikan karena perbuatan orang lain maka menimbulkan konflik atau persaingan. Setiap orang tidak bisa menerima kerugian dari perbuatan orang lain. Oleh karena itu, perilaku yang merugikan orang lain hendaknya dicegah agar tidak timbul konflik di antara sesamanya. Jika terjadi konflik pasti akan merugikan kedua belah pihak dan akan merusak kerja sama.
- g. Perasaan Sensitif, perasaan sensitif atau mudah tersinggung bisa menyebabkan konflik. sikap seseorang atau perilaku dapat menyinggung perasaan orang lain yang bisa menimbulkan perselisihan atau konflik, bahkan dapat menimbulkan perselisihan di antara karyawan. Konflik disebabkan karena harga dirinya tersinggung walaupun menurut orang lain tidak ada niat jelek. Akan tetapi karena perasaan sensitif seseorang hal itu bisa dianggap menghina.

4. Indikator Konflik Kerja

Menurut Fitriana indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:²¹

- a. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau kelompok menerima informasi tidak sama atau yang berbeda dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

²¹ Subechi Maulana M, Skripsi: “*Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” (*Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*) (Semarang: UNS, 2015), hlm. 40.

b. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau kelompok memiliki ketidak samaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi perselisihan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara seseorang dalam suatu perusahaan, seringkali adanya perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian persepsi, nilai, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

d. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau kelompok saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik bisa terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada orang lain.

e. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak merasa nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal suasana hatinya atau perasaan.

C. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian kepemimpinan

Dalam bahasa Inggris pemimpin biasa disebut *leader*, sedangkan kegiatannya disebut kepemimpinan atau disebut *leadership*. Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kemampuan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan sah dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu.²²

kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain atau para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan tersebut, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.²³

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sebagaimana dijelaskan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert, Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan.²⁴

²² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 39.

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012), hlm. 213.

²⁴ Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Cetakan ke-8, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm. 255.

Sebagaimana yang diterangkan dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat As-Sajadah ayat 24 :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: *Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (QS. As-Sajadah: 24)*²⁵

Dari ayat tersebut menerangkan bahwa Allah SWT telah menjadikan Di antara mereka ada yang diangkat menjadi Nabi dan Rasul yang menyampaikan petunjuknya yang benar kepada kaumnya, dan ada pula di antara mereka yang dijadikan pemimpin kaumnya yang memimpin mereka ke jalan yang benar. Artinya dalam setiap kumpulan manusia atau kelompok dan kehidupan pada dasarnya pasti ada salah satu diantara kita yang dijadikan pemimpin. Jika seseorang pemimpin melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi organisasinya maka ia akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang lain, yaitu para bawahannya sehingga orang lain itu mau melakukan kehendaknya meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

²⁵ Agung Istiadi, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012), hlm 56.

2. Gaya kepemimpinan

Gaya artinya sikap, tingkah laku, gerakan, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi dan pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.²⁶

Menurut Edy Sutrisno, gaya kepemimpinan terbagi dalam 10 gaya. Antara lain:²⁷

1. Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah pikiran, perasaan, atau dengan kata lain dengan melakukan bujukan atau ajakan.
2. Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan ancaman-ancaman, tekanan-tekanan, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk itu secara aktif baik mental, fisik, spiritual, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
4. Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pengembangan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, budaya, sosial, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

²⁶ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 42.

²⁷ Sutrisno, Op.Cit., hlm. 222.

5. Gaya inspektif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan perasaan kecurigaan terhadap bawahannya.
6. Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan dengan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahannya.
7. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai program-programnya, ide-ide, dan kebijakan-kebijakannya kepada bawahan dengan baik.
8. Gaya naratif, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara namun sedikit bekerja.
9. Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahannya dengan cara memberikan keterampilan dan pendidikan kepada bawahan.
10. Gaya retrogresif, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju bawahannya, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu mengalangi bawahannya tersebut untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

3. Fungsi kepemimpinan

Secara operasional dapat dibedakan dalam 5 fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:²⁸

a. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bagaimana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi bawahannya agar mau melaksanakan perintahnya.

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan agar keputusan-keputusan pimpinan akan dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan bawahan yang dipimpinnya, baik dalam keikut sertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan

²⁸ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 34.

maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang lebih efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengawasan, koordinasi, dan pengarahan.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard, indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:²⁹

a. Gaya kepemimpinan Instruksi

Gaya Kepemimpinan Instruksi, seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit dukungan. Pemimpin ini memberikan instruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan bagi pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka.

²⁹ Eko Hertanto, diakses dari www.academia.edu/24290374/, pada tanggal 12 Mei 2018 pukul 9.50

b. Gaya kepemimpinan Konsultasi

Gaya Kepemimpinan konsultasi, pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dalam gaya seperti ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang ia ambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya. Tetapi pemimpin dalam gaya ini masih tetap harus memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas-tugas pengikutnya.

c. Gaya kepemimpinan Partisipasi

Gaya Kepemimpinan partisipasi, perilaku pemimpin menekankan pada banyak memberi dukungan namun sedikit dalam pengarahan. Dalam gaya seperti ini pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para pengikutnya, dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas.

d. Gaya kepemimpinan Delegasi

Gaya Kepemimpinan Delegasi, pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpin dengan gaya seperti ini mendelegasikan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada pengikutnya.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Actual Performance* atau *Job Performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai atau prestasi kerja oleh seseorang atau karyawan). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁰

Kinerja adalah pengorbanan pikiran, jasmani dan jasa untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.³¹

Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi perusahaan.³²

Menurut Moenheriono kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan misi organisasi, tujuan, visi dan sasaran yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.³³

³⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67.

³¹ Hasibuan, Op.Cit, hlm. 94.

³² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 309.

³³ Moenheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Rajawali Perss, 2012), hlm. 95.

Menurut Armstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada perekonomian.³⁴

Allah SWT berfirman di dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 yang berkaitan dengan Kinerja:

﴿ ١٩ ﴾ وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugika.” (QS. Al-Ahqaaf ayat: 19)³⁵

Dari ayat tersebut bahwasannya setiap pekerjaan yang menghasilkan amal baik besar maupun kecil Allah pasti akan membalas setiap apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada suatu perusahaan pada periode tertentu.

³⁴ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 61.

³⁵ Veithzal Rivai Dkk, *Islamic Human Capital Management*, Cetakan Ke-2, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 414

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah.³⁶

- a. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam meng hadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujua organisasi (tujuan kerja).

3. Tujuan Penilaian / Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto adalah:³⁷

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka. termotivasi untuk berbuat yang lebih baik.

³⁶ Mangkunegara, *Op.Cit*, hlm. 68.

³⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), hlm. 10.

- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:³⁸

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut.

b. Kuantitas

Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

³⁸ T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta, 2001), hlm 201

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektifitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, uang, teknologi, tenaga) dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan Komitmen kerja.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti/Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
Noor 'Aini Aslihah (2015), Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang.	Menyimpulkan bahwa ada Pengaruh stress kerja individu dan stress kerja organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. ³⁹	Variabel Penelitian: Stres Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y1).	Rumus penentuan sampel: <i>Simple Random Sampling</i> . Sedangkan penulis menggunakan rumus sampel <i>Purposive Sampling</i> .
Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2013), Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja	Variabel Penelitian: Stres Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y1).	Objek penelitian yang di gunakan adalah Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara.

³⁹ Noor 'Aini Aslihah, Skripsi: "*Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang*". (Semarang: UIN Walinsongo, 2015).

Negara.	karyawan, (3) Ada pengaruh negatif dan signifikan sters kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) Ada pengeruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan. ⁴⁰		
Subechi Maulana M. (2015), Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang).	Menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan konflik terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. ⁴¹	Variabel Penelitian: Kinerja Karyawan (Y1).	Rumus penentuan sampel: <i>proportional random sampling</i> . Sedangkan penulis menggunakan rumus penentuan sampel <i>Purposive Sampling</i> .
Tamauka Marsello, Cristoffel Kojo, Victor. P. K. Lengkong (2014), Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Konflik peran, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.	Variabel Penelitian: Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y1).	Objek penelitian yang di gunakan adalah Pt. Air Manad.

⁴⁰ Chadek Novi Charisma Dewi Dkk, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara ". e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol. 2, 2014.

⁴¹ Subechi Maulana M, Skripsi: "Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)". (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2015).

Pada Pt. Air Manad.	Air Manado secara simultan. ⁴²		
Agus Roscahyo (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo.	Menyimpulkan bahwa, pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratik, demokratik dan kendali bebas, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. ⁴³	Variabel Penelitian: Gaya Kepemimpinan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y1).	Objek penelitian yang di gunakan adalah Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo.
Ika Andriyani (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. ⁴⁴	Variabel Penelitian: Gaya Kepemimpinan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y1).	Rumus penentuan sampel: <i>Simple Random Sampling</i> . Sedangkan penulis menggunakan rumus penentuan sampel <i>Purposive Sampling</i> .

⁴² Tamauka Marsello Dkk, "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manad". Jurnal EMBA. Vol.3 No.3, 2014.

⁴³ Agus Roscahyo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo". Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 2 No. 12, 2013.

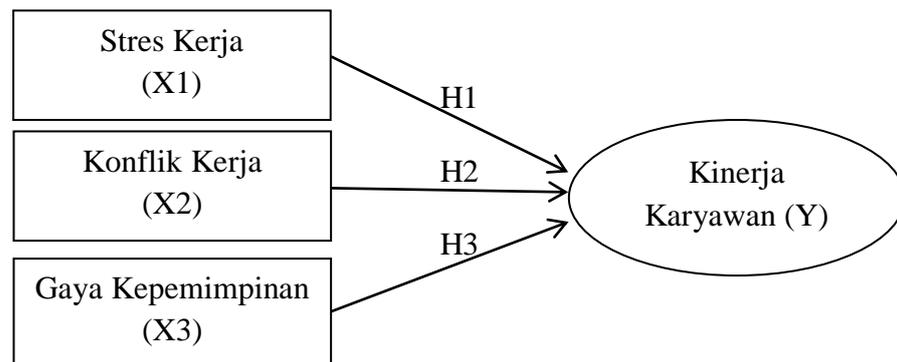
⁴⁴ Ika Andriyani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)". (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2016).

F. Kerangka Berfikir

Kerangka Pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan sedangkan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel dependen. Model ini ingin menunjukkan dan meneliti keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen.

G. Hipotesis

Diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara Konflik Kerja terhadap
Kinerja Karyawan.

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Konflik Kerja terhadap
Kinerja Karyawan.

H3 : Ha = Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan
terhadap Kinerja Karyawan.

Ho = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan
terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi lokasi penelitian yaitu Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang yang berlokasi di jalan masjid lama No. 30-31, pasar 16 Ilir Kota Palembang, Sumatera Selatan dengan nomer telepon: (0711) 377322, BSM Call Center: 14040 atau (021)29534040.

B. Desain Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang disebutkan sebelumnya, maka desain tulisan ini termasuk pada jenis penelitian menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung oleh responden karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

C. Jenis Data dan Sumber Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data statistic berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun dari hasil pengolahan data

kualitatif.⁴⁵ Jadi data tersebut berbentuk angka, diperoleh dari jawaban karyawan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diolah, guna menganalisis pengaruh stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer atau data pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau data pengambilan langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari.⁴⁶

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data-data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan atau di olah oleh pihak lain, yaitu berupa data jumlah karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

⁴⁵ Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 118

⁴⁶ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka pelajar, 2014), hlm. 81

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁷ Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁴⁸

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan 30 orang.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 80.

⁴⁸ *Ibid.* hal. 81.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini dilakukan dengan menyebarkan lembar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada responden yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, tingkat keandalan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*) setinggi mungkin..⁴⁹

Adapun skala ukuran yang digunakan oleh penulis untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skala likert. Ukuran skala yang digunakan ada 5 skala yaitu :

Tabel 3.1

Penentuan skor menggunakan skala likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 142.

2. Dokumentasi

Dokumentasi, merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis, surat kabar, majalah, naskah artikel dan sejenisnya, yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.⁵⁰

Untuk lebih jelasnya mengenai variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Stres Kerja	Stres kerja adalah suatu kondisi ketengangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi	1. Konflik peran. 2. Peran yang rancu/ tidak jelas. 3. Beban kerja yang

⁵⁰ Moh Nazir. *Metode Penelitian*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 126

	emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.	berlebihan. 4. Tanggung jawab terhadap orang lain. 5. Kesempatan untuk mengembangkan karier.
Konflik Kerja	Konflik adalah sebagai sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah mempengaruhi secara negatif atas sesuatu hal yang di pedulikan oleh pihak yang pertama.	1. Kesalahan komunikasi. 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja 5. Kesalahan dalam afeksi
Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi.	1. Gaya kepemimpinan Instruksi 2. Gaya kepemimpinan konsultasi 3. Gaya kepemimpinan Partisipasi 4. Gaya kepemimpinan Delegasi

Kinerja Karyawan	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian
---------------------	---	---

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

G. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.⁵¹ Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 16.0 dan menggunakan metode *corrected item total correlation* dengan taraf signifikan 5% dengan uji 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

⁵¹ Duwi, Priyatno, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta : C.V Andi Offset, 2014), hlm. 51

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.⁵²

H. Teknik Analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik.

⁵² Duwi, Priyatno, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta : C.V Andi Offset, 2014), hlm. 64.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak.⁵³ Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada keduanya. Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov (K-S).⁵⁴ Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $< 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁵⁵

⁵³ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan uji Hipotesis*, (Jakarta: CAPS, 2011), hlm 79.

⁵⁴ Imam Ghozali, *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2008), hlm. 113.

⁵⁵ Duwi, Priyatno, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta : C.V Andi Offset, 2014), hlm. 89

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.⁵⁶

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation faktor* (VIF). Untuk pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika koefisien korelasi antarvariabel bebas kurang dari 0,5 tidak terdapat masalah multikolinieritas.⁵⁷

⁵⁶ Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2010), hlm.83

⁵⁷ Sumanto, *Statistik Terapan*, (Yogyakarta : CAPS. 2014), hlm. 166

d. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berhubungan secara linier atau tidak uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Menurut Hadi, sebuah data dikatakan linear jika taraf signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti variabel bebas berkorelasi linear dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikasinya 0,05, maka variabel bebas tidak berkorelasi linear dengan variabel terikat.⁵⁸

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya.⁵⁹

⁵⁸ *Ibid.*, hlm.148

⁵⁹ Yusi, H.M Syahirman dan Umiyati Idris. *Statistika untuk Ekonomi dan Penelitian*. (Palembang: Citrabooks Indonesia, 2010), hlm. 135

Persamaan regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Stres Kerja

X2 = Konflik Kerja

X3 = Gaya Kepemimpinan

b1 = Koefisien regresi variabel antara X1 dan Y

b2 = Koefisien regresi variabel antara X2 dan Y

a = Konstanta

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu Pengujian secara simultan, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji t (parsial).

a. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$).⁶⁰

⁶⁰ Imam Ghozali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 125

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
 - 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Berdasarkan signifikan :
 - a) Jika signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak.
 - b) Jika signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- b. Pengujian secara simultan

Pengujian secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.⁶¹

Pengujian ini dilakukan ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat signifikan lebih besar dari pada tingkat keyakinan ($\alpha=0,05$) dan nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka seluruh variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.
- 2) Jika tingkat signifikan lebih kecil dari pada tingkat keyakinan ($\alpha=0,05$) dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

⁶¹ Sumanto, *Op.Cit.*, hlm.137

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independe terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.⁶²

⁶² Imam Ghozali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 125

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur dalam variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner disebar berjumlah 30 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Adapun tingkat pengembalian kuesioner tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1

Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	30 Kuesioner	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0 Kuesioner	0%
Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0 Kuesioner	0%
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	30 Kuesioner	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel tingkat pengembalian kuesioner diatas diketahui bahwa kuesioner yang kembali kepada peneliti sesuai dengan jumlah kuesioner yang dibarkan kepada responden, yaitu berjumlah 30 kuesioner dengan persentase 100%.

2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini data diperoleh melalui kuesioner yang dibarkan kepada pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang yang dijadikan sampel sebanyak 30 yang merupakan jumlah karyawan dan di bawah ini adalah data responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, umur dan masa kerja.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah orang	Persentase (%)
20-30 tahun	18 orang	60 %
31-40 tahun	12 orang	40 %
41-50 tahun	Tidak ada	-
Jumlah	30 Orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 18 orang (60%), usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang (40%). Artinya responden terbanyak adalah yang berusia 20-30tahun.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	21 orang	70 %
Perempuan	9 orang	30 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh bahwa karyawan laki-laki sebanyak 21 orang (70%) serta karyawan perempuan sebanyak 9 orang (30%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan Responden	Jumlah orang	Persentase (%)
SMA	5 orang	16,7 %
D1	1 orang	3,3 %
D2	Tidak ada	-
D3	5 orang	16,7 %
S1	18 orang	60 %
S2	1 orang	3,3 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 5 orang (16,7%), D1 sebanyak 1 orang (3,3%), D3 sebanyak 5 orang (16,7%), S1 sebanyak 18 orang (60%), dan S2 sebanyak 1 orang (3,3%). Artinya responden terbanyak adalah karyawan dengan pendidikan S1.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1-2 tahun	10 orang	33,3 %
2-3 tahun	2 orang	6,7 %
>3 tahun	18 orang	60 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh bahwa karyawan yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), 2-3 tahun sebanyak 2 orang (6,7%) dan diatas 3 tahun sebanyak 18 orang (60%). Artinya responden terbanyak adalah yang berusia diatas 3 tahun.

B. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 16,0. Berikut ini adalah hasil yang telah diuji dengan SPSS 16,0 :

1. Uji Validitas

Uji tingkat validitas dilakukan untuk memperoleh hasil uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk $df = n-k$. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha 0,05$ didapat $r_{tabel} 0,361$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total correlation	R table	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0,962	0,361	Valid
	X1.2	0,942	0,361	Valid
	X1.3	0,958	0,361	Valid
	X1.4	0,892	0,361	Valid
	X1.5	0,958	0,361	Valid
	X1.6	0,892	0,361	Valid
	X1.7	0,953	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan variabel stres kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7**Hasil Uji Validitas Instrumen Konflik Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total correlation	R table	Keterangan
Konflik Kerja	X2.1	0,675	0,361	Valid
	X2.2	0,861	0,361	Valid
	X2.3	0,912	0,361	Valid
	X2.4	0,790	0,361	Valid
	X2.5	0,861	0,361	Valid
	X2.6	0,701	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan variabel konflik kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total correlation	R table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X3.1	0,837	0,361	Valid
	X3.2	0,749	0,361	Valid
	X3.3	0,819	0,361	Valid
	X3.4	0,762	0,361	Valid
	X3.5	0,819	0,361	Valid
	X3.6	0,762	0,361	Valid
	X3.7	0,728	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan**

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total correlation	R table	Keterangan
Kinerja Karyawan	X2.1	0,884	0,361	Valid
	X2.2	0,910	0,361	Valid
	X2.3	0,808	0,361	Valid
	X2.4	0,808	0,361	Valid
	X2.5	0,884	0,361	Valid
	X2.6	0,910	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6, 4.7, 4.8 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan variabel kinerja karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali lipat atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reabilitas $>0,6$.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui reabilitas instrument menggunakan metode *Cronbach'Alpha*

Tabel 4.10**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,811	Reliabel
Konflik Kerja	0,800	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,790	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,810	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh hasil Cronbach's Alpha setiap variabel lebih dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel stres kerja, konflik kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan adalah reliable.

C. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik ialah harus bebas dari masalah asumsi klasik. Uraian berikut ini akan membahas mengenai uji asumsi klasik pada regresi berganda diantaranya:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02412726
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.098
	Negative	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		.775
Asymp. Sig. (2-tailed)		.585

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal, dan uji ini digunakan setelah uji shapiro wilk yang menyatakan jika data tidak berdistribusi tidak normal maka digunakanlah langkah berikutnya yaitu uji kolmogorov-smirnov test yang diketahui nilai signifikan $0,585 > 0,05$, maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

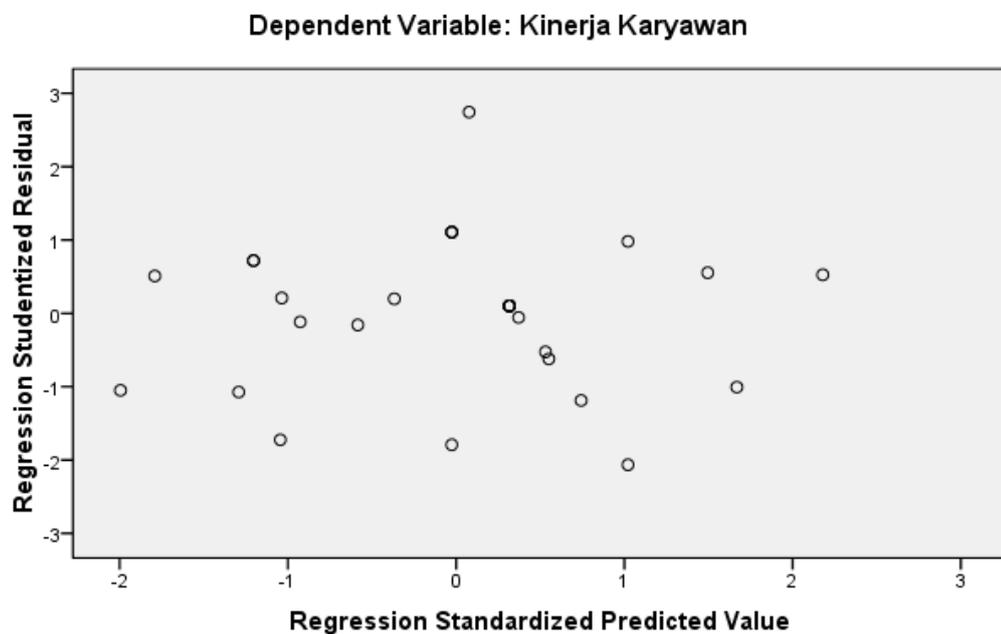
Pada asumsi ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan bila berbeda disebut

heteroskedastisitas. Untuk mengetahuinya dapat dilihat pada *Scatterplot* berikut:

Gambar 4.1

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil uji yang terlihat pada plot di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena titik-titik pada area grafik menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen Stres Kerja, Konflik Kerja, Gaya Kepemimpinan,

1. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang terdapat pada masing-masing variabel yaitu seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.263	2.142		.590	.560		
Stres Kerja	.242	.084	.321	2.894	.008	.319	3.136
Konflik Kerja	-.326	.121	-.297	-2.694	.012	.324	3.086
1 Gaya Kepemimpinan	.845	.059	.909	14.274	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas yaitu mempunyai angka *tolerance* mendekati 1 dan mempunyai nilai VIF < 10. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa angka *tolerance* mendekati 1 dan semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang rendah dan jauh di bawah angka 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas berguna untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linieritas pada SPSS 16.0 digunakan Test For Linearity pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

		Sig
Stres Kerja*Kinerja Karyawan	<i>Linearity</i>	0,200
	<i>Deviation from linearity</i>	0,292
Konflik Kerja* Kinerja Karyawan	<i>Linearity</i>	0,688
	<i>Deviation from linearity</i>	0,333
Gaya Kepemimpinan* Kinerja Karyawan	<i>Linearity</i>	0,000
	<i>Deviation from linearity</i>	0,522

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel hasil analisis uji linieritas pada variabel X1, X2, X3 diatas, menunjukkan bahwa nilai pada SIG pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,292, 0,333, 0,522 yakni lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti antara variable Gaji, Insentif, Promosi dan variabel Prestasi Kerja karyawan mempunyai hubungan yang linear (bersifat linear).

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu variable Stres Kerja, variabel Konflik Kerja dan variabel Gaya Kepemimpinan sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, di dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena variabel independen yang diteliti lebih dari 1 variabel. Berikut adalah tabel hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16.0 sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.263	2.142		.590	.560
Stres Kerja	.242	.084	.321	2.894	.008
Konflik Kerja	-.326	.121	-.297	-2.694	.012
Gaya Kepemimpinan	.845	.059	.909	14.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diperoleh persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.263 + 0,242 X_1 - 0,326 X_2 + 0,845 X_3$$

Persamaan garis regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1.263. menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel-variabel independen yaitu stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan = 1.263
2. Nilai koefisien variabel stres kerja (X_1) = 0,242 menyatakan bahwa jika nilai variabel stres kerja meningkat sebesar 1 skor maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat 0,962 skor dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (0).
3. Nilai koefisien variabel konflik kerja (X_2) = -0,326 menyatakan bahwa jika nilai variabel konflik kerja meningkat sebesar 1 skor maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat -0,326 skor dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (0).
4. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_3) = 0,845 menyatakan bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 skor maka nilai kinerja karyawan kinerja karyawan kinerja karyawan juga akan meningkat 0,845 skor dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan (0).

E. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas (stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.263	2.142		.590	.560
Stres Kerja	.242	.084	.321	2.894	.008
Konflik Kerja	-.326	.121	-.297	-2.694	.012
Gaya Kepemimpinan	.845	.059	.909	14.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Besarnya angka t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $t_{tabel} = n-k-1$. Dimana n adalah jumlah responden dan k adalah banyaknya variabel bebas, $t_{tabel} = 30-3-1$ jadi df adalah 26. Hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 2,055. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.16, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

a) Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,894$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,894 > 2,055$) dengan signifikan $0,008 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b) Variabel Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = -2,694$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,694 > 2,055$) dengan signifikan $0,012 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

c) Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 14,274$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,274 > 2,055$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Uji F pada dasarnya

menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16

Hasil Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.450	3	89.150	76.206	.000 ^a
	Residual	30.416	26	1.170		
	Total	297.867	29			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer Diolah, 2018*

Pengujian Koefisien Variabel Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3). Menentukan f_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $f_{\text{table}} = F (k ; n - k)$ dimana k jumlah variabel independen dan n jumlah sampel maka $f_{\text{table}} = (3 ; 27)$. Hasil diperoleh f_{tabel} sebesar 2,96. Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh f hitung sebesar 76,206 yang artinya $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($76,206 > 2,96$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. hal itu berarti bahwa secara simultan variabel independen stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecocokan antar variabel dari regresi linier berganda, dari koefisien determinasi ini dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (gaji, insentif dan promosi kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan). Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 16 diperoleh hasil pengujian korelasi dan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.886	1.082

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, Stres Kerja

Sumber: *Data Primer Diolah, 2018*

Berdasarkan tabel diatas terdapat hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 88,6% sedangkan sisanya 11,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

F. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

Dari hasil analisis regresi linier berganda data variabel (X_1) stres kerja di dapatkan hasil nilai signifikan sebesar 0,242. Variabel (X_1) stres kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan pada uji T dengan nilai T_{hitung} sebesar ($2,894 > 2,055$) dengan signifikan $0,008 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

Dari hasil analisis regresi linier berganda data variabel (X_2) konflik kerja di dapatkan hasil nilai signifikan sebesar -0,328. Variabel (X_2) konflik kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan pada uji T dengan nilai T_{hitung} sebesar ($-2,694 > 2,055$) dengan signifikan $0,012 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan Maka Konflik Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

Dari hasil analisis regresi linier berganda data variabel (X_3) gaya kepemimpinan di dapatkan hasil nilai signifikan sebesar 0,845. Variabel (X_3) gaya kepemimpinan mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja

karyawan dengan dibuktikan pada uji T dengan nilai T hitung sebesar $(14,274 > 2,055)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

Dari hasil analisis regresi linier berganda data variabel (X_1) stres kerja, variabel (X_2) konflik kerja dan variabel (X_3) gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dari hasil uji F maka dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} 76,206 > F_{tabel} 2,96$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,894 > 2,048$) dengan signifikan $0,008 < 0,05$. Maka Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Tidak terdapat pengaruh antara Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,694 > 2,048$) dengan signifikan $0,012 < 0,05$. Maka Konflik Kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,274 > 2,048$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri

Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($76,206 > 2,96$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel stres kerja, konflik kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperbesar jumlah sampel dan menambah variabel lainnya yang dimungkinkan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji R^2 menunjukkan masih ada variabel yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini. kinerja karyawan yang dimiliki karyawan pada perbankan syariah tidak hanya dipengaruhi oleh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan tetapi juga masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan tersebut.
2. Bagi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang diharapkan dapat memperhatikan pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan, hubungan pimpinan dan bawahan harus terjalin dengan baik dan lebih memperhatikan apa yang menjadi sumber stres seperti jumlah pekerjaan yang dikerjakan agar karyawannya dapat mempunyai kinerja yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

Agung Istiadi, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2012).

Agus Roscahyo, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*”. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 2 No. 12, 2013.

Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2017).

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya).

Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).

Chadek Novi Charisma Dewi Dkk, “*Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*”. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Vol. 2, 2014.

Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan uji Hipotesis*, (Jakarta: CAPS, 2011).

Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2010).

Duwi, Priyatno, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta : C.V Andi Offset, 2014).

- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012).
- Eko Hertanto, diakses dari www.academia.edu/24290374/, pada tanggal 12 Mei 2018 pukul 9.50
- Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Cetakan ke-8, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014).
- Husien Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).
- Ika Andriyani, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)*”. (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2016).
- Imam Ghozali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006).
- Imam Ghozali, *Model Persamaan Structural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver. 5.0*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2008).
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).
- Lina Anatan dan Lena Elitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, (Bandung : Alfabeta, 2009).
- Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012).
- Moenheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Rajawali Perss, 2012).

- Moh Nazir. *Metode Penelitian*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011).
- Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005).
- Noor ‘Aini Aslihah, Skripsi: “*Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari’ah Binama Semarang*”. (Semarang: UIN Walinsongo, 2015).
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka pelajar, 2014).
- Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005).
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013),.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Tim Indek. cet ke-4, (Jakarta: Salemba Empat, 2016).
- Subechi Maulana M, Skripsi: “*Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” (*Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*” (Semarang: UNS, 2015).
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016).
- Sumanto, *Statistik Terapan*, (Yogyakarta : CAPS. 2014).
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung, Alfabeta: 2011).

- T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2012).
- T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2001).
- Tamauka Marsello Dkk, “*Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manad*”. Jurnal EMBA.
Vol.3 No.3, 2014.
- Veithzal Rivai Dkk, *Islamic Human Capital Management*, Cetakan Ke-2,
(Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014).
- Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers,
2012).
- Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2007).
- Yusi, H.M Syahirman dan Umiyati Idris. *Statistika untuk Ekonomi dan Penelitian*.
(Palembang: Citrabooks Indonesia, 2010).

LAMPIRAN

Lampiran 1: Biodata**BIODATA****1. Identitas Diri**

Nama : Ahmad Firdaus
Tempat, Tanggal Lahir: Bandung, 22 Maret 1997
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jln. Bakung III No. 166 Rt. 36 Rw. 11 Kel.
Sialang Kec. Sako Palembang
Hp. : 089651447021
Alamat E-mail : ahmad.firdaus22031997@gmail.com
Nama Orang Tua :
Ayah : Wawan Hermawan
Ibu : Asrita Dewi

**2. Latar Belakang Pendidikan**

2004 - 2009 SD Negeri 110 Palembang
2009 - 2012 SMP Negeri 14 Palembang
2012 - 2015 SMA Aisyiyah 1 Palembang Program Studi IPS 1
2015 – 2018 Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang,
D3 Perbankan Syariah

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dalam rangka penulisan laporan Tugas Akhir pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang.”**

Maka penulis bermaksud mengumpulkan data dalam bentuk kuesioner. Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari akan kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/i sekarang ini. Namun demikian, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat membantu kelancaran penyusunan laporan ini dengan mengisi jawaban dikolom jawaban dari pernyataan yang ada pada kuesioner ini. Data tersebut akan digunakan untuk kepentingan akademis semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Bapak/Ibu/Saudara/i dalam hal ini dapat dengan bebas menentukan pilihan jawaban pada kuesioner sesuai dengan keyakinan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kesediaannya, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga apa yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Penulis,

Ahmad Firdaus

NIM. 1536100165

A. Identitas Pribadi Responden

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Umur : 20-30 Tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3
 S1 S2

B. Petunjuk pengisian Kuesioner :

1. Kuesioner ini terdiri dari 26 pertanyaan, yang dibagi kedalam 4 (empat)

Tabel yaitu :

Tabel 1 : Kuesioner sebanyak 7 (tujuh) pertanyaan mengenai Stres Kerja.

Tabel 2 : Kuesioner sebanyak 6 (enam) pertanyaan mengenai Konflik Kerja.

Tabel 3 : Kuesioner sebanyak 7 (tujuh) pertanyaan mengenai Gaya Kepemimpinan.

Tabel 4 : Kuesioner sebanyak 6 (enam) pertanyaan mengenai Kinerja Karyawan Karyawan.

2. Bacalah setiap pertanyaan dengan baik dan teliti.
3. Pilih salah satu jawaban yang paling tepat menurut Bapak/ Ibu.
Yaitu dengan cara memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.

C. Keterangan Jawaban Kuesioner :

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | bobot nilai = 5 |
| 2. Setuju (S) | bobot nilai = 4 |
| 3. Netral (N) | bobot nilai = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | bobot nilai = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | bobot nilai = 1 |

D. Pertanyaan

Tabel 1 Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak					
2	Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas					
3	Saya merasa Kurangnya kesempatan untuk maju					
4	Saya belum merasa puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari rekan kerja					
5	Saya Melakukan pekerjaan yang di luar tugas saya					
6	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak					
7	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya					

Tabel 2 Variabel Konflik Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
8	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja					
9	Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara pegawai terjalin dengan baik					
10	Ketidak sesuaian pendapat dengan rekan kerja membuat beban pekerjaan saya semakin berat					
11	Saya merasakan terdapat perbedaan dalam otorisasi pekerjaan, memahami tujuan organisasi, dan persepsi					
12	Masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya					
13	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan					

Tabel 3 Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
14	Pimpinan selama ini memberikan instruksi yang jelas dan detail kepada bawahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan					
15	Pimpinan memberitahukan dengan jelas dan detail mengenai apa yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan segera oleh bawahan					
16	Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mendiskusikan masalah yang terkait dengan pekerjaan					
17	Pimpinan mau menerima dan mendengarkan pendapat bawahan sehubungan dengan keputusan dan kebijaksanaan yang akan diambil					
18	Pimpinan mau ikut berpartisipasi bersama bawahan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan					
19	Pimpinan selalu melibatkan bawahan dalam penetapan suatu tujuan					
20	Pimpinan menyerahkan semua keputusan dan kebijaksanaan menyangkut pekerjaan kepada bawahan					

Tabel 4 Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
21	Saya dapat bekerja dengan cekatan cepat, dan tepat					
22	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain					
23	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
24	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan					
25	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
26	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan					

Lampiran 3. Data Penelitian

Variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2)

X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	To tal X1	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	Total X2
4	4	4	3	4	3	3	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	3	4	26	3	4	4	4	4	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	4	20
5	4	5	4	5	4	5	32	5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	4	20
5	4	4	5	4	5	4	31	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	4	20
4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	3	4	3	23	4	3	3	3	3	4	20
4	3	4	3	4	3	4	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	3	22
4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	4	3	20
3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	4	3	3	20
5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	3	4	4	22
3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	4	3	3	20
4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	4	4	5	27
3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	4	3	3	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	3	22

Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) dan Konflik Kerja (Y)

X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5	X3 .6	X3 .7	Tot al X3	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Tot al Y
4	3	4	3	4	3	3	24	4	3	3	3	4	3	20
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	5	4	4	31	4	5	4	4	5	5	27
3	3	3	4	3	4	3	23	3	3	3	3	3	3	18
3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	2	2	3	3	16
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	4	5	4	31	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	5	5	32	5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	4	3	23	3	3	3	3	3	3	18
4	5	4	3	4	3	5	28	4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	3	3	24	4	4	3	3	4	4	22
3	4	3	3	3	3	4	23	3	3	4	4	3	3	20
5	4	5	4	5	4	4	31	5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	3	26	3	4	3	3	4	4	21
4	4	3	3	3	3	4	24	3	3	4	4	3	3	20
4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	3	3	4	23	3	3	4	4	3	3	20
4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	4	4	26	4	3	4	4	3	3	21
4	4	4	3	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 4. Uji Validitas

Uji Validitas Stres Kerja

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Stres Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.888 ^{**}	.961 ^{**}	.791 ^{**}	.961 ^{**}	.791 ^{**}	.925 ^{**}	.962 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.888 ^{**}	1	.917 ^{**}	.799 ^{**}	.917 ^{**}	.799 ^{**}	.872 ^{**}	.942 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.961 ^{**}	.917 ^{**}	1	.732 ^{**}	1.000 ^{**}	.732 ^{**}	.960 ^{**}	.958 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.791 ^{**}	.799 ^{**}	.732 ^{**}	1	.732 ^{**}	1.000 ^{**}	.771 ^{**}	.892 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.961 ^{**}	.917 ^{**}	1.000 ^{**}	.732 ^{**}	1	.732 ^{**}	.960 ^{**}	.958 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.791 ^{**}	.799 ^{**}	.732 ^{**}	1.000 ^{**}	.732 ^{**}	1	.771 ^{**}	.892 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.925 ^{**}	.872 ^{**}	.960 ^{**}	.771 ^{**}	.960 ^{**}	.771 ^{**}	1	.953 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Stres Kerja	Pearson Correlation	.962 ^{**}	.942 ^{**}	.958 ^{**}	.892 ^{**}	.958 ^{**}	.892 ^{**}	.953 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Uji Validitas Konflik Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Konflik Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.313	.484**	.599**	.313	.645**	.675**
	Sig. (2-tailed)		.092	.007	.000	.092	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.313	1	.732**	.661**	1.000**	.377*	.861**
	Sig. (2-tailed)	.092		.000	.000	.000	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.484**	.732**	1	.677**	.732**	.716**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.599**	.661**	.677**	1	.661**	.248	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.187	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.313	1.000**	.732**	.661**	1	.377*	.861**
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.000	.000		.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.645**	.377*	.716**	.248	.377*	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000	.187	.040		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Konflik Kerja	Pearson Correlation	.675**	.861**	.912**	.790**	.861**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Gaya Kepemimpinan
X3.1	Pearson Correlation	1	.517**	.865**	.463**	.865**	.463**	.490**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.010	.000	.010	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.517**	1	.465**	.373*	.465**	.373*	.963**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.003		.010	.043	.010	.043	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.865**	.465**	1	.408*	1.000*	.408*	.442*	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.025	.000	.025	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.463**	.373*	.408*	1	.408*	1.000**	.355	.762**
	Sig. (2-tailed)	.010	.043	.025		.025	.000	.054	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.865**	.465**	1.000**	.408*	1	.408*	.442*	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.025		.025	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.463**	.373*	.408*	1.000*	.408*	1	.355	.762**
	Sig. (2-tailed)	.010	.043	.025	.000	.025		.054	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.490**	.963**	.442*	.355	.442*	.355	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.015	.054	.015	.054		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya Kepemimp inan	Pearson Correlation	.837**	.749**	.819**	.762**	.819**	.762**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.763**	.644**	.644**	.803**	.763**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.763**	1	.523**	.523**	.954**	1.000	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.003	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.644**	.523**	1	1.000	.465**	.523**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000	.010	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.644**	.523**	1.000	1	.465**	.523**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.010	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.803**	.954**	.465**	.465**	1	.954**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.010		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.763**	1.000	.523**	.523**	.954**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.003	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.884**	.910**	.808**	.808**	.884**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	8

Uji Reliabilitas Konflik Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	7

Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	8

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**Reliability Statistics**

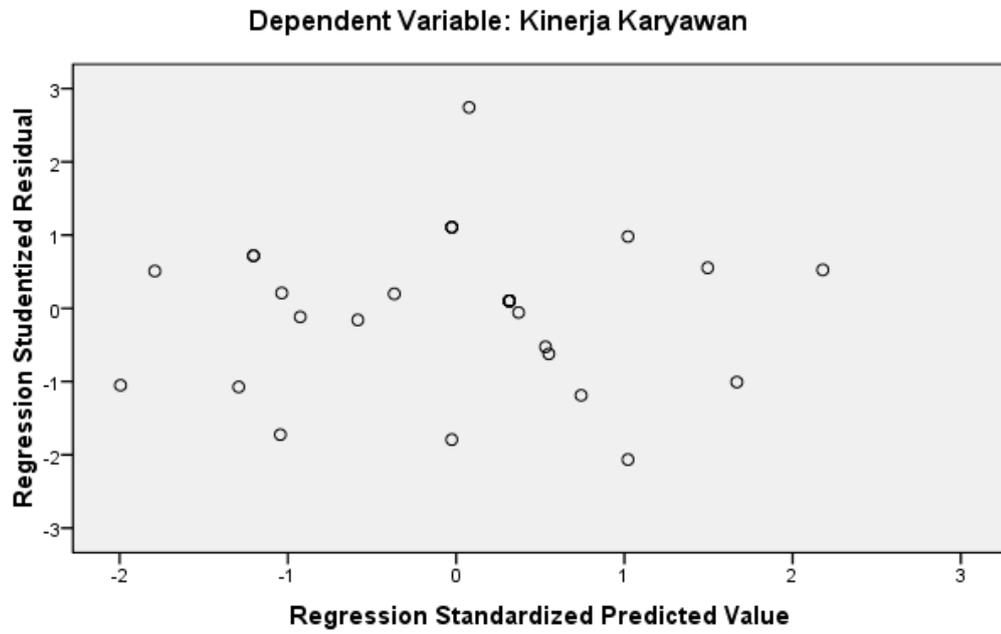
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	7

Lampiran 6. Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02412726
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.098
	Negative	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		.775
Asymp. Sig. (2-tailed)		.585

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 7. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Lampiran 8. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.263	2.142		.590	.560		
Stres Kerja	.242	.084	.321	2.894	.008	.319	3.136
Konflik Kerja	-.326	.121	-.297	-2.694	.012	.324	3.086
1 Gaya Kepemimpinan	.845	.059	.909	14.274	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9. Uji Linieritas

Uji Linieritas Stres Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	90.695	7	12.956	1.376	.264
		Linearity	16.402	1	16.402	1.742	.200
		Deviation from Linearity	74.293	6	12.382	1.315	.292
	Within Groups		207.172	22	9.417		
	Total		297.867	29			

Uji Linieritas Konflik Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Konflik Kerja	Between Groups	(Combined)	63.635	6	10.606	1.041	.425
		Linearity	1.686	1	1.686	.166	.688
		Deviation from Linearity	61.948	5	12.390	1.217	.333
	Within Groups		234.232	23	10.184		
Total			297.867	29			

Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	268.178	9	29.798	20.073	.000
		Linearity	257.281	1	257.281	173.318	.000
		Deviation from Linearity	10.897	8	1.362	.918	.522
	Within Groups		29.689	20	1.484		
Total			297.867	29			

Lampiran 10. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.263	2.142		.590	.560
Stres Kerja	.242	.084	.321	2.894	.008
Konflik Kerja	-.326	.121	-.297	-2.694	.012
Gaya Kepemimpinan	.845	.059	.909	14.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 11. Uji t (Uji Parsial)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.263	2.142		.590	.560
Stres Kerja	.242	.084	.321	2.894	.008
Konflik Kerja	-.326	.121	-.297	-2.694	.012
Gaya Kepemimpinan	.845	.059	.909	14.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12. Uji Simultan**ANOVA^p**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	267.450	3	89.150	76.206	.000 ^a
Residual	30.416	26	1.170		
Total	297.867	29			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13. Uji Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.886	1.082

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja, Stres Kerja



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATTAH PALEMBANG**

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

Lembar Konsultasi Tugas Akhir

Nama : Ahmad Firdaus
 NIM : 1536100165
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Program Studi : D3 Perbankan Syariah
 Judul Tugas Akhir : **Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang**
 Pembimbing 1 : Mufti Fiandi, M.Ag

No	Hari/ Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1.	27-MAR-2018	proposal konelusi	
2.	29-MAR-18	Acc proposal	
3.	03-Apr-18	Koreksi Bab I - alinea ke-3 pengulangan dr alinea ke 1 - cara mengambil kutipan	
4.	10-April-18	Acc bab I	
5.	2-MEI-18	- Hlm 22 : ayat tdk ada pengelasan hub-gnya dg kepemimpinan - penelihan terdahulu ilikan kesimpulannya dg penelihan anda	
6.	11-MEI-18	- Draft kuesioner dg indikator gaya kepemimpinan berbea - draft Kinerja dg indikator	



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATTAH PALEMBANG**

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

Lembar Konsultasi Tugas Akhir

Nama : Ahmad Firdaus
 NIM : 1536100165
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Program Studi : D3 Perbankan Syariah
 Judul Tugas Akhir : **Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya
Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank
Syariah Mandiri KC Palembang**
 Pembimbing 1 : Mufti Fiandi, M.Ag

No	Hari/ Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
7.	14-MEI-2018	Acc Bab II & III	
8.	23-MEI-18	perbaiki konklusi an	
9.	24-MEI-18	ACC	



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATTAH PALEMBANG**

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

Lembar Konsultasi Tugas Akhir

Nama : Ahmad Firdaus
NIM : 1536100165
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : **Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang**
Pembimbing 2 : Isnayati Nur, M. E.Sy

No	Hari/ Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1.	21-03-2018	ACC proposal	<i>[Signature]</i>
2.	3-04-2018	ACC Bab 1	<i>[Signature]</i>
3	10-4-2018	Revisi Bab 2	<i>[Signature]</i>
4	24-4-2018	ACC Bab 2	<i>[Signature]</i>
5	15-5-2018	ACC Bab 3	<i>[Signature]</i>
6	25-5-2018	ACC Bab 4	<i>[Signature]</i>
7	11	ACC Bab 5	<i>[Signature]</i>
8	25-5-2018	Siap Dujikan	<i>[Signature]</i>



**KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM DIII PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Ahmad Firdaus
Nim/Jurusan : 1536100165 / D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap Tugas Akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid Tugas Akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Juni 2018

Penguji Utama

Penguji Kedua

Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si
NIP. 197803272003121003

Aryanti, S.E., M.M
NIP. 150601091852

Mengetahui,

Wakil Dekan I



Dr. Mafukhatusolikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001



PT. Bank Syariah Mandiri
Kantor Cabang 16 Ilir
Jl. Masjid Lama No. 30
Palembang
Telp. (0711) 377322 (Hunting)
Faksimile (0711) 353594
www.syahiahmandiri.co.id

23 Mei 2018
No.20/ 474 -3/098

Kepada:
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah
Jl. Prof K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km 3.5
Palembang

U.p . Yth. Ibu Dr. Qodariah Barkah M.H.I, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Perihal : **SURAT KETERANGAN PENERIMAAN PENELITIAN MAHASISWA**

Ref : Surat tanggal 5 April dari UIN Raden Fatah No B-583/Un.09/V1.1/pp.009/04/2018 perihal
Mohon Izin Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Bersama surat ini, kami informasikan bahwa nama mahasiswa berikut:

No	Nama/NIM	Jurusan/ Univ.	Judul Penelitian
1.	Ahmad Firdaus/ 1536100165	Perbankan Syariah D3/ UIN Raden Fatah Palembang	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang

Telah diterima untuk melakukan Penelitian pada bulan Mei 2018 bertempat di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Pasar 16 Ilir.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasama Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

PT BANK SYARIAH MANDIRI
BRANCH OFFICE PALEMBANG PASAR 16 ILIR

KC 16 ILIR PALEMBANG
Ardi Susanto
Branch Manager