

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA
KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PADA KSPPS BMT MITRA UMAT PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat

Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy.)



ASAL BUKU INI :	Penulis
PENERBIT/HARGA :	
TGL. PENERIMAAN :	Mci 2017
NO. KLASIFIKASI :	SKEKOS IF-063 SHD-P
NO. INDUK :	1713063

Oleh :

SHOFAUSARIROH

NIM: 2013110097

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
STAIN PEKALONGAN**

2016

SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SHOFAUSARIROH**

NIM : **2013110097**

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 9 November 2016



Yang Menyatakan

Shofausariroh
NIM. 2013110097

NOTA PEMBIMBING

Yusuf Nalim, M.Si

Perumahan Griya Sejahtera C-8 Tirto Kota Pekalongan

Lamp. : 2 (dua) Eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Shofausariroh

Kepada Yth.

Ketua STAIN Pekalongan

c.q. Ketua Jurusan Syariah

di

PEKALONGAN

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara/i:

Nama : Shofausariroh

NIM : 2013110097

Prodi : Ekonomi Syariah

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.

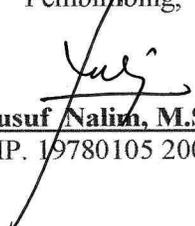
dengan ini mohon agar Skripsi Saudara/i tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Pekalongan, 9 November 2016

Pembimbing,


Yusuf Nalim, M.Si

NIP. 19780105 200801 1 019



KEMENTERIAN AGAMA

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PEKALONGAN**

Jl. Kusumabangsa No. 9 Pekalongan Telp (0285) 412575 Faks. (0285) 423418

PENGESAHAN

Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pekalongan mengesahkan Skripsi saudara:

Nama : SHOFAUSARIROH

NIM : 2013110097

Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS BMT MITRA UMAT PEKALONGAN.

Yang telah diujikan pada hari Kamis tanggal 24 Novemver 2016 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Syariah (SE.Sy).

Dewan Penguji

Penguji I

Ali Amin Isfandiari, M.Ag
NIP. 19740812 200501 1 002

Penguji II

H. Gunawan Aji, M.Si. Akt
NIP. 196902272007121001

Pekalongan, 5 Desember 2016

Disahkan oleh,

Ketua



Dr. Ade Dedi Rohayana, M.Ag
NIP. 19740710115 199803 1

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	sa	ś	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

Kata sandang yang diikuti “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi/l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh:

الشمس	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	ditulis	<i>ar-rajulu</i>
السيدة	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi/l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البدیع	ditulis	<i>al-badi'</i>
الجلال	ditulis	<i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berasal di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof'/.

امرت	ditulis	<i>umirtu</i>
شيء	ditulis	<i>syai'un</i>

PERSEMBAHAN



Persembahan yang tertinggi hanyalah kepada Allah SWT, dan Nabi Agung Muhammad SAW yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta memberikan kemudahan dan kelancaran dalam setiap langkahku.

Untuk orang-orang yang sangat berarti dalam hidupku, karya kecil ini penulis persembahkan kepada:

- + Kedua Orangtuaku, **Abah Samsul Falah** dan **SiMak Fatmawati** yang telah mendidik dan membesarkanku dengan penuh cinta dan kasih sayang.
- + Untuk kakak-kakakku, **Mbak Ida dan Mas Agus** sekeluarga, **Mas Syafik** yang berjasa menyelesaikan sekolahku selalu menyemangati, dan selalu sabar membimbingku.
- + Untuk kakak-kakakku **Mas Aris**, dan **Mbak Atik** yang selalu memberikan doa dan dukungan kepadaku.
- + Untuk Adikku tercinta **Muhammad Ilyas Jazuli** serta keponakan-keponakanku **Eva, Rijal, Nabila, Fatih, Nina, Syauki, Nadia dan Arwa** yang selalu menghiburku dan menyemangatiku.
- + Untuk calon suamiku **Muhammad Khusnul Kowim** yang selalu peduli dan membantu dalam penyelesaian kuliahku, selalu memotivasi serta membimbingku dengan penuh kesabaran.
- + Untuk Mamah **Hj. Robi'ah**, **Bule' Hj. Laeli** dan **Faiky** yang menjagaku, memberi tempat, dan kasih sayang saatku PPL di OJK Pusat.
- + Untuk temanku **Ayu Putri Senja** yang dengan sabar mengajari mengelola skripsiku.
- + Untuk bestprentku **Dian B, Adila, Nurul, Kiki, Risqoh, Nur Halimah, Urul, Yuni** dan saudara sekaligus teman baikku **Rofikoh** dan teman-teman yang lain yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu.
- + Untuk Almamaterku **STAIN Pekalongan**, semoga dari sinilah awal kesuksesanku, amiinnn...



ABSTRAK

Shofausariroh. 2016. “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan”. Skripsi. Jurusan Syari’ah dan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syari’ah STAIN Pekalongan. Dosen Pembimbing: Yusuf Nalim,M.Si

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Untuk mencapai tujuannya, organisasi tanpa terkecuali menerapkan prinsip-prinsip organisasi. Salah satu organisasi keuangan yang bertahan menghadapi krisis adalah koperasi. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Mitra Umat Pekalongan sebagai salah satu BMT terbaik di Pekalongan tentunya tak lepas dari penerapan norma-norma atau aturan yang telah terencana dan terorganisir dengan baik. Mulai dari penerapan budaya organisasi. Kemudian gaya kepemimpinan itu sendiri dengan cara dilakukan briefing yang tidak hanya untuk mengetahui kinerja pegawai tapi sekaligus memberikan motivasi karyawan. Sehingga diharapkan karyawan dihadapkan dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya tidak menimbulkan stres yang mengakibatkan kejenuhan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif dan statistik. Teknik pengumpulan datanya dengan cara kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik, analisis regresi berganda serta uji hipotesis yang digunakan adalah uji t secara parsial dan uji F secara simultan dengan taraf signifikansi kurang dari 5% (0.05), serta uji koefisien determinasi (R^2).

Dari hasil analisis data dengan uji t (parsial) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi kurang dari 5% yaitu 0,00 (t_{hitung} sebesar 4,063), gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi kurang dari 5% yaitu 0.00 (t_{hitung} sebesar 5,263), dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi kurang dari 5% yaitu 0.00 (t_{hitung} sebesar -4,111). Berdasarkan hasil uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan perhitungan nilai signifikansi uji F lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 0.00. Kemampuan untuk memprediksi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 72,9% yang ditunjukkan oleh besarnya Adjusted R Square sebesar 72,9% sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Bismillahirrahmanirrahim, Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang Maha Menciptakan langit dan bumi beserta segala isinya. Hanya Allah yang telah menyusupkan inspirasi ilmu kepada semua hamba-Nya. Berkat petunjuk dari yang Maha Pemberi Petunjuk, skripsi ini bisa diselesaikan oleh penulis. Shalawat serta salam senantiasa penulis curahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, yang dengan uswatun khasanahMulah penulis dapat selalu tegar dan pantang menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat dalam menempuh gelar sarjana pada Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syari'ah STAIN Pekalongan.

Alhamdulillah dengan taufik dan hidayah Allah SWT, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan”**

Dengan selesainya penulisan skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan. Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini telah banyak bantuan dari berbagai pihak, Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ade Dedi Rohayana, selaku Ketua STAIN Pekalongan, beserta jajarannya.
2. Bapak Tubagus Surur, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam STAIN Pekalongan.
3. Bapak Agus Fakhrina, M.Ag., selaku Sekretaris Jurusan Syariah Syariah STAIN Pekalongan.
4. Ibu Dra. Susminingsih, M.Ag., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah STAIN Pekalongan.
5. Bapak Yusuf Nalim, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Ali Amin Isfandiar, M.Ag dan Bapak H.Gunawan Aji, M.Si. Akt, selaku Dewan Penguji yang telah memberikan arahannya dalam perbaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Makrum Kholil, M.Ag., selaku Dosen Wali penulis.
8. Ibu Ida Rahmawati dan rekan-rekan karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan yang telah memberi izin dan membantu penulis untuk melakukan penelitian.
9. Untuk seluruh keluargaku tercinta kedua orangtuaku, Untuk calon suamiku Muhammad Khusnul Kowim yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materil dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh sahabat-sahabatku & Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, serta membalas segala amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dengan pahala yang berlimpah. Amiiin.

Penulis menyadari bahwa baik dalam penyajian, pemilihan kata-kata, dan pembahasan materi, skripsi ini masih jauh dari sempurna yang disebabkan oleh kekurangan dan keterbatasan dari pengetahuan dan wawasan penulis. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis mengharapkan saran, kritik, dan segala bentuk pengarahan yang membangun guna perbaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis hanya bisa berharap semoga karya kecil ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, yang secara khusus dapat memberikan manfaat kepada penulis, dan dapat memberikan manfaat kepada pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR GRAFIK	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Kegunaan Penelitian.....	9
D. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II KERANGKA TEORI	12

A. Landasan Teori.....	12
B. Tinjauan Pustaka.....	28
C. Kerangka Berpikir	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	37
B. Setting Penelitian.....	38
C. Variabel Penelitian.....	39
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	41
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian	43
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Deskripsi Data	53
B. Analisis Data.....	72
C. Pembahasan	89
BAB V PENUTUP.....	96
A. Simpulan.....	96
B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Realisasi Pendanaan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.....	7
Tabel 1.2 Realisasi Pembiayaan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Responden Penelitian Berdasarkan Umur	53
Tabel 4.3 Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4 Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.5 Responden Penelitian Berdasarkan Jabatan	54
Tabel 4.6 Responden Penelitian Berdasarkan Status Kepegawaian	55
Tabel 4.7 Responden Penelitian Berdasarkan Pendapatan	55
Tabel 4.8 Interval Nilai Indeks	56
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Budaya Organisasi (X_1)	56
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Gaya Kepemimpinan (X_2) ..	61
Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Stres Kerja (X_3).....	65
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Semua Pernyataan dalam Setiap Variabel	72
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X_1)	74
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X_2)	74

Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Stres Kerja (X_3)	75
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 4.18 Kolmogorov-Smirnov Test	79
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas	81
Tabel 4.20 Hasil Uji Autokorelasi	82
Tabel 4.21 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	84
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial)	86
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)	88
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 2.1 Diagram scatterplot.....	80

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Histogram Uji Normalitas	77
Grafik 4.2 Normal P-P Plot.....	78
Grafik 4.3 <i>Durbin-Watson</i> (DW).....	83

DAFTAR LAMPIRAN

Surat Keterangan Penelitian	
Kuesioner	
Tabel Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi(X_1)	
Tabel Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X_2)	
Tabel Uji Validitas Variabel Stres Kerja(X_3)	
Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	
Tabel Hasil Uji Validitas Semua Pernyataan dalam Setiap Variabel	
Tabel Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X_1)	
Tabel Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X_2)	
Tabel Uji Reliabilitas Stres Kerja (X_3)	
Tabel Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	
Tabel Kolmogorov-Smirnov Test	
Tabel Hasil Uji Multikolinearitas	
Tabel Hasil Uji Autokorelasi	
Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	
Tabel Hasil Uji t (Parsial)	
Tabel Hasil Uji F (Simultan)	
Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	
Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana).....	

Gambar Diagram scatterplot.....

Grafik Histogram Uji Normalitas

Grafik Normal P-P Plot.....

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dapat diartikan sebagai interaksi antara orang-orang yang ada dalam suatu wadah untuk melakukan sesuatu atau berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian dapat diketahui indikator adanya suatu organisasi itu adalah: ada orang-orang yang bekerja sama, ada kegiatan pekerjaan yang dilakukan bersama/terkoordinir, dan tujuan bersama yang ingin dicapai.¹ Suatu kelembagaan seperti institusi pemerintah atau perusahaan bahkan rumah tangga sekalipun akan berjalan dengan baik jika dikelola dengan baik (teratur, rapi, benar, tertib, dan sistematis). Sebaliknya apabila suatu organisasi/lembaga/perusahaan yang tidak terorganisir dengan baik akan dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisir dengan baik (Ali bin Abi Thalib r.a).

Diantara ayat Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW yang menjadi dasar kegiatan manajemen adalah:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَرَّةً ۖ

¹Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), hlm. 177.

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berjuang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”. (Q.S. Ash-Shaff:4)

Sebuah hadis Nabi Muhammad SAW menyatakan:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan teratur)” (HR. Thabrani)²

Manajer di lingkungan kerja saat ini harus aktif dan fleksibel agar dapat membantu perusahaan mereka berkembang dan memperoleh keuntungan di dunia global yang terus menerus meningkat persaingannya. Pemimpin, pekerja, manajer, dan administrator dalam organisasi tertantang oleh banyak perubahan yang muncul di dalam dan di luar institusi. Istilah seperti *transformasi*, *keragaman budaya*, *persaingan global*, dan *reengineering* digunakan secara bebas oleh ahli dan karyawan. Setiap konsep ini menunjukkan betapa pemimpin diminta berkinerja secara efektif dalam dunia yang berubah.³

Budaya organisasi mungkin diciptakan dan ditegakkan oleh pendiri. Namun manakala budaya organisasi ditahap awal itu lemah maka kewajiban penerusnya untuk memperkuat dan merubah budaya menjadi budaya organisasi yang kuat dan cocok. Sentot Imam Wahjono mengatakan bahwa budaya organisasi yang baik adalah kebiasaan yang

²Didin Hafidhuddin-Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), hlm.4.

³ Gina Gania, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, dari terjemahan buku John M Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, *Organizational Behavior and Management, Sevent Edition*, edisi ketujuh, (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm.5-11.

memungkinkan setiap anggota organisasi mampu menjadi manusia yang produktif, kreatif dan bekerja dengan antusias sesuai dengan permintaan, dan mampu mengubah produk usang menjadi produk yang mempunyai nilai tambah tinggi dengan inovasi yang unik.⁴ Suatu budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dan kendali perilaku yang tinggi. Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik dan dirasakan bersama secara luas.⁵

Pengaturan budaya organisasi ini tentu tidak lepas dari bagaimana cara gaya kepemimpinan dalam mengelola organisasi itu sendiri. Seperti yang dikatakan oleh Endin Nasrudin bahwa keberhasilan suatu organisasi, baik secara keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. bahkan, kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan suatu organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.⁶

35. ⁴ Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm.34-

⁵ Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm.40.

⁶ Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm.67

Seorang pemimpin harus selalu dapat memelihara semangat, kesadaran dan kesungguhan dari karyawannya untuk terus menunjukkan kinerja yang optimal. Dengan kata lain, salah satu tantangan berat bagi organisasi adalah berusaha agar motivasi karyawan dapat tumbuh dan terbina dengan baik.⁷ Sebelum memberikan motivasi tentunya perusahaan harus mengetahui apasaja yang dibutuhkan karyawan, hal ini dapat diketahui dengan mengukur tingkat stres kerja karyawan. Ma'ruf Abdullah mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan berdampak terganggunya prestasi kerja (kinerja) seseorang.⁸ Sehingga tidak menutup kemungkinan jika karyawan memilih keluar dari organisasi (tempat kerja) dan memilih tempat lain yang bisa memberikan rasa nyaman. Oleh sebab itu, pemimpin harus terampil dalam memutuskan dan mengambil sikap untuk menjaga kestabilan kinerja para pegawainya.

Kenaikan kinerja pegawai berdampak pada meningkatnya produktifitas dan kinerja organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat memenuhi kebutuhan para konsumen, nasabah, pelanggan atau kliennya. Organisasi dapat memuaskan mereka, di samping perusahaan dapat mencapai keuntungan yang diharapkan. Sebaliknya jika tidak mengacu

⁷ Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 74

⁸ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013), hlm.300

kepada nilai-nilai di atas, evaluasi kinerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, stres kerja, absensi serta turunnya motivasi dan komitmen organisasi. Sikap dan perilaku kerja tersebut dapat berakibat pada merosotnya kinerja pegawai. Hal ini pun akan berdampak pada merosotnya produktivitas dan kinerja perusahaan.⁹

Untuk mencapai tujuannya, organisasi tanpa terkecuali menerapkan prinsip-prinsip organisasi baik itu organisasi pemerintah, keuangan, swasta, sosial, dan swadaya masyarakat, di tingkat internasional, nasional sampai organisasi daerah. Salah satu organisasi keuangan yang bertahan menghadapi krisis adalah koperasi. Koperasi telah melayani jutaan masyarakat Indonesia dan jumlahnya terus meningkat tiap tahun. Menurut data dari Kementerian Koperasi jumlah koperasi di Indonesia per Desember 2014 ada 177.482 unit sedang tahun 2014 berjumlah 209.488, naik sekitar 30%. Itu artinya koperasi menjalankan roda organisasi dengan baik dengan menunjukkan peningkatan jumlah tiap tahun. Selain itu volume usaha yang dikelola juga meningkat, dari Rp 76 triliun tahun 2010 menjadi Rp. 189 triliun tahun 2014. Meskipun demikian koperasi tidak terlepas dari permasalahan yang menyebabkan beberapa koperasi tidak aktif bahkan tutup. Terdapat 52.627 koperasi yang tidak aktif dan 62.329 koperasi pada tahun 2014. Meski tidak signifikan, terjadi peningkatan jumlah koperasi yang tidak aktif di Indonesia.

⁹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hlm.137.

Koperasi di Pekalongan yang mempunyai kinerja cukup baik adalah Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan (KSPPS) Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Mitra Umat Pekalongan. Pada Baitul Maal (rumah harta) merupakan bidang sosial dari kegiatan BMT. Sesuai dengan namanya, kedudukan *Baitul Maal* memiliki kesetaraan dengan *Baitul Tamwil*. Artinya, bidang sosial dan bisnis harus dapat berjalan secara seimbang.¹⁰ Manajemen BMT dapat berjalan seimbang apabila kinerja SDM di dalamnya (karyawan) melaksanakan tugasnya dengan baik. Begitu juga KSPPS BMT Mitra Umat di pekalongan segala sesuatunya bergantung pada tingkat kinerja SDMnya (Karyawan), agar berjalan sesuai tujuan KSPPS BMT Mitra Umat di pekalongan itu sendiri.

KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan sebagai salah satu BMT terbaik di Pekalongan tentunya tak lepas dari penerapan norma-norma atau aturan yang telah terencana dan teroganisir dengan baik. Mulai dari penerapan budaya organisasi seperti: tadarus bersama, cara berpenampilan, komunikasi yang baik, silaturahmi dari anggota ke anggota lain. Kemudian gaya kepemimpinan itu sendiri dengan cara dilakukan *briefing* setiap pagi, evaluasi baik bulanan, persemester ataupun RAT yang tidak hanya untuk mengetahui kinerja pegawai tapi sekaligus memberikan motivasi karyawan melalui sharing bersama yang sesuai dengan salah satu misi KSPPS Mitra Umat yaitu meningkatkan kesejahteraan anggota, calon anggota, dan masyarakat di sekitar KSPPS Mitra Umat melalui

¹⁰ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, Edisi revisi, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hlm.181.

penyelenggaraan pelayanan-pelayanan atau usaha-usaha yang terbuka bagi masyarakat. Sehingga diharapkan karyawan dihadapkan dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya tidak menimbulkan stres yang mengakibatkan kejenuhan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Berikut merupakan data yang menunjukkan kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan melalui tabel hasil pembiayaan dan pendanaan selama tahun 2014 adalah:

Tabel 1.1

Realisasi Pendanaan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan

Bulan	Target	Realisasi	%
Jan	973.000.000	535.196.623	55
Feb	966.000.000	684.353.483	71
Mar	1.066.000.000	838.150.000	83
Apr	1.047.000.000	1.813.000.000	173
Mei	1.233.000.000	1.422.000.000	115
Juni	1.003.000.000	890.000.000	89
Juli	800.000.000	580.000.000	73
Agust	958.000.000	1.482.000.000	155
Sept	1.122.000.000	1.073.000.000	96
Okt	1.052.000.000	1.081.000.000	103
Nop	1.148.000.000	1.418.000.000	124
Des	1.139.000.000	1.267.000.000	111
Jumlah	12.447.000.000	13.083.000.000	105

Tabel 1.2

Realisasi Pembiayaan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan

Bulan	Target	Realisasi	%
Jan	1.211.902.471	1.486.650.000	123
Feb	1.347.833.186	815.800.000	61
Mar	1.429.534.115	1.411.680.000	99
Apr	1.473.134.116	1.922.900.000	131
Mei	1.394.759.724	1.285.756.650	92
Juni	862.981.964	1.755.050.000	203

Juli	770.123.208	567.150.000	74
Agust	997.124.695	1.226.514.900	123
Sept	339.255.528	269.350.000	79
Okt	1.443.163.161	1.253.444.950	87
Nop	1.570.629.886	1.785.750.000	114
Des	1.616.305.722	2.428.900.000	150
Jumlah	14.456.747.776	16.207.946.500	112 ¹¹

Sumber: KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan, 2016

Tabel diatas menunjukkan hasil kinerja BMT Mitra Umat selama tahun 2014 yang tidak stabil. Kadang tercapai, kadang tidak, kadang melebihi target. Namun secara keseluruhan lebih banyak melebihi target dengan jumlah rata-rata realisasi pendanaan sebesar 105% dan jumlah rata-rata realisasi pembiayaan sebesar 112%, artinya, secara umum kinerja BMT Mitra Umat Pekalongan tergolong baik.

Dari pernyataan-pernyataan di atas maka penelitian ini akan mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan)”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹¹KSPPS BMT Mitra Umat, *Laporan Keuanga tahun 2014*, (Pekalongan: KSPPS BMT Mitra Umat, 2016).

1. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan?
2. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan?

C. Kegunaan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah seperti yang telah dikemukakan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bidang akademis

Dapat digunakan untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bidang praktis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi KSPPS BMT Mitra Umat di Pekalongan untuk memperbaiki budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai sumber motivasi dan inspirasi bagi penelitian selanjutnya dengan pengembangan yang lebih mendalam pada aspek analisis, periode, variabel yang di gunakan maupun tempat yang menjadi objek penelitian.

D. Sistematika Pembahasan

Sebagai gambaran masalah yang akan mempermudah dalam pembahasan, maka penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab dan pada setiap bab terdiri dari sub bab. Dan diantara yang satu dengan yang lain saling terkait dan berkesinambungan, saling mendukung dan menunjang. Sehingga pembahasan bab merupakan rangkaian pembahasan berikutnya.

Sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

- BAB I Berisi pendahuluan, yang meliputi: Latar belakang masalah, rumusan masalah, kegunaan penelitian, sistematika pembahasan skripsi.
- BAB II Berisi kerangka teori, yang meliputi: Landasan teori, tinjauan pustaka, kerangka berpikir, hipotesis.
- BAB III Berisi metode penelitian: Jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, instrumen dan teknik pengambilan data, teknik pengolahan dan analisa data.

- BAB IV Berisi hasil penelitian dan pembahasan, yang meliputi:
Deskripsi data, analisis data, pembahasan.
- BAB V Berisi penutup, yang meliputi: Kesimpulan penelitian dan saran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji signifikansi uji t dapat diketahui bahwa budaya organisasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4,063 dengan nilai signifikansi 0,00, yang mana signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa H_{01} ditolak, sedangkan H_{a1} diterima. Hasil uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan pada taraf signifikansi 5%.
2. Dari hasil uji signifikansi uji t dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 5,263 dengan nilai signifikansi 0,00, yang mana signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa H_{02} ditolak, sedangkan H_{a2} diterima. Hasil uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan pada taraf signifikansi 5%.

3. Dari hasil uji signifikansi uji t dapat diketahui bahwa stres kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar -4,111 dengan nilai signifikansi 0,00, yang mana signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa H_{03} ditolak, sedangkan H_{a3} diterima. Hasil uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan pada taraf signifikansi 5%.
4. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa secara simultan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan dengan nilai F sebesar 34,251 dengan signifikansi 0,00 yang mana signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa H_{04} ditolak, sedangkan H_{a4} diterima. Hasil uji F tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan pada taraf signifikansi 5%.

B. Saran

1. Pada faktor budaya organisasi, meskipun KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan menerapkan budaya organisasi yang baik namun perusahaan tetap sangat perlu mempertahankan bahkan meningkatkan hubungan yang baik antara karyawan maupun dukungan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan untuk lebih

menggerakkan inovatif dan kreatif, dengan konsistennya hal tersebut akan membuat para karyawan lebih nyaman dalam bekerja karena mereka merasa mendapat dukungan dari organisasi maupun rekan sekerja sehingga keadaan dalam organisasi akan lebih kondusif.

2. Pada faktor gaya kepemimpinan, pimpinan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan sangat perlu mempertahankan untuk memberikan petunjuk terhadap karyawan yang kinerjanya kurang baik, namun juga tidak melupakan untuk memperhatikan karyawan yang kinerjanya sudah baik. Hal ini untuk menghindari kecemburuan antar karyawan, sehingga hubungan kekeluargaan sesama rekan kerja akan lebih erat, suasana kerja terasa nyaman dan pondasi perusahaan akan semakin lebih kuat.
3. Dalam faktor stres kerja, terlihat bahwa penyebab stres kerja tertinggi adalah ruangan kerja dan pengawasan atasan yang terlalu ketat, maka KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan perlu merenovasi ulang ruangan kerja yang lebih sesuai dengan karyawan agar karyawan akan lebih nyaman dan konsentrasi pada tugas-tugasnya. Selain itu pengawasan dari atasan memang sangat perlu, namun tidak berlebihan dan harus diimbangi atau bahkan perlunya metode pengawasan lain agar karyawan tidak terlalu tegang atau bahkan tertekan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai karyawan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian tidak hanya pada satu institusi/lembaga keuangan saja tetapi beberapa

institusi/lembaga lainnya yang ada di kota Pekalongan sehingga hasil penelitiannya bisa digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anwar, Mangkunegara Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Arifin. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Cetakan kesatu. Yogyakarta: Teras.
- Aunur, Fakhri Rahim dan Wijayanto IIP. 2001. *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta : UII Press.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Didin, Hafidhuddin dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Jakarta : Gema Insani.
- Ernawan, R, Erni. 2011. *ORGANIZATIONAL CULTURE Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang: UNDIP.
- Gina, Gania. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, dari terjemahan buku John M Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T Matteson, Organizational Behavior and Management, Sevent Edition*. edisi ketujuh. Erlangga.
- Juliansyah, Noor. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.

- Ma'ruf, Abdullah. 2013. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Muhammad, Ridwan. 2004. *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*. Edisi revisi. Yogyakarta: UII.
- Nalim, dan Salafudin. 2012. *Statistika Deskriptif*. Pekalongan: STAIN Pekalongan Press.
- Nasrudin, Endin. 2009. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saifudin, Azwar. 1998. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Salafudin, dan Nalim. 2014. *Statistik Inferensial*. Pekalongan: STAIN Pekalongan Press.
- Santosa, Purbayu Budi, dkk. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti dan Syarifuddin Hidayat. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 1989. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*". Cetakan ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Peneleitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Cetakan kedua. Malang: UIN Maliki Press.
- Taliziduhu, Ndraha. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tim Perti 1. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Wilson Bangun*. Erlangga.
- Umar, Husein. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Wahjono, Imam, Sentot. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cet. Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Zainuddin dan Masyhuri. 2009. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Cetakan kedua. Bandung: PT efika Aditama.

Skripsi

Izati, Nurul. 2012 “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Kopena Pekalongan)*”. Pekalongan: STAIN Pekalongan.

Rashid, Amalia, Rizky. 2012. “*Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: BMT Bahtera Pekalongan)*”. Pekalongan: STAIN Pekalongan.

Yuliana, Windy. 2012 “*Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kospin Jasa Syariah Pekalongan*”. Pekalongan: STAIN Pekalongan.

Internet

Akhiri, Muh. “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT di Kulon Progo*”. <http://repository.upy.ac.id/752/1/Dokumen%201.pdf> hlm.%20sampul,%20abstrak,%20persetujuan..hingga%20Daftar%20Isi%20dan%20BAB%20I.pdf (Diakses tanggal 2 Desember 2016).

Alindra, Ivan, Aput. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT TAMZIS Bandung*”. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=412968&val=7299&title=Pengaruh%20Kepemimpinan%20Transformasional,%20Motivasi,%20Dan%20Budaya%20Organisasi%20Terhadap%20Kinerja>

[%20Karyawan%20KJKS%20BMT%20Tamzis%20Bandung](#) (Diakses Tanggal 29 November 2016)

Aslihah, 'Aini, Noor. "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang*". <http://eprints.walisongo.ac.id/5449/1/112411058.pdf> (Diakses tanggal 30 November 2016).

Mahiroh, Roshifah, Raisa. "*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Motivasi Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta*". <http://digilib.uin-suka.ac.id/21163/> (Diakses tanggal 2 Desember 2016).

Mahmudah, Siti. "*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY)*". http://digilib.uin-suka.ac.id/14519/1/10390056_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf (Diakses tanggal 29 November, 2016).

Kharisma, Bara, Gogy. "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara*". <http://lib.unnes.ac.id/18012/1/7350406549.pdf> (Diakses tanggal 30 November 2016).

Rhovitasari, Dyan. "*Pengaruh Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwill Tumang*". <https://eprints.uns.ac.id/5001/1/208501411201110231.pdf> (Diakses tanggal 2 Desember 2016).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Shofausariroh
NIM : 2013110097
Tempat, Tanggal Lahir : Pekalongan, 04 September 1989
Agama : Islam
Alamat : Rembun Kauman Rt/Rw 02/02 Kec. Siwalan
Kab. Pekalongan.

B. Data Orang Tua

Nama Bapak : A. Syamsul Falah
Pekerjaan Bapak : Buruh
Nama Ibu : Fatmawati
Pekerjaan Ibu : Dagang
Alamat Orang Tua : Rembun Kauman Rt/Rw 02/02 Kec. Siwalan
Kab. Pekalongan.

C. Riwayat Pendidikan

- | | |
|------------------------------------------|------------------|
| 1. TK Muslimat Rembun Siwalan Pekalongan | Lulus tahun 1995 |
| 2. MIS Rembun Siwalan Pekalongan | Lulus tahun 2002 |
| 3. SMP Islam Rembun Pekalongan | Lulus tahun 2005 |
| 4. SMK Negeri 2 Kota Pekalongan | Lulus tahun 2008 |
| 5. STAIN Pekalongan | Lulus tahun 2016 |

Pekalongan, 4 Desember 2016

Shofausariroh