

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
LOYALITAS KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYARIAH
BANGUN DRAJAT WARGA (BDW) YOGYAKARTA**



SKRIPSI:

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

**OLEH :
NOVIKI MARTIASNI
NIM: 15820053**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
LOYALITAS KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYARIAH
BANGUN DRAJAT WARGA (BDW) YOGYAKARTA**



SKRIPSI:

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

**OLEH :
NOVIKI MARTIASNI
NIM: 15820053**

**PEMBIMBING:
Dr. H. SYAFIQ MAHMADAH HANAFLI, M. Ag
NIP: 19670518 199703 1 003**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, loyalitas kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data primer adalah dengan penyebaran kuisioner. Terdapat 32 kuisioner yang diolah dalam penelitian ini. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan program *SPSS 19.00*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, loyalitas kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *t* hitung 2,377 dengan tingkat signifikansi 0,025 dibawah 0,05. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *t* hitung 2,497 dengan tingkat signifikansi 0,019 dibawah 0,05. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *t* hitung sebesar 2,996 dengan tingkat signifikansi 0,006 dibawah 0,05. Sedangkan variabel loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *t* hitung -0,008 dengan tingkat signifikansi 0,994 diatas 0,05.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Pengalaman Kerja.

ABSTRACT

This research aim to examine the effect of job training, work discipline, work loyalty, and work experience on the performance of employees of PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga of Yogyakarta. The sample in this research was taken by nonprobability sampling technique with a purposive sampling method. Primary data collection is by distributing questionnaires. There were 32 questionnaires processed in this study. The method of data analysis in this study is the validity test, reliability test, classic assumption test, and hypothesis testing with the SPSS 19.00 program. The results of this study indicate that job training, work discipline, work loyalty, and work experience have a simultaneous effect on employee performance. Partially job training has a significant positive effect on employee performance with t count 2.337 with a significance level of 0.025 below 0.05. Work discipline variables have a significant positive effect on employee performance with t count 2.497 with a significance level of 0.019 below 0.05. Work experience variables have a significant positive effect on employee performance with t count of 2.996 with a significance level of 0.006 below 0.05. While the work loyalty variable does not have a significant effect on employee performance with t count of -0.008 with a significance level of 0.994 above 0.05.

Keywords: *Employee Performance, Job Training, Work Discipline, Work Loyalty, Work Experience.*



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Noviki Martiasni

Kepada.

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Noviki Martiasni
NIM : 15820053
Judul Skripsi : **"Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta"**

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Januari 2019

Pembimbing

Dr. H. Svafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003



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

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

PENGESAHAN SKRIPSI TUGAS AKHIR

Nomor: B-327/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2019

Tugas akhir dengan judul : **"Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta"**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Noviki Martiasni
NIM : 15820053
Telah diujikan pada : Selasa, 29 Januari 2019
Nilai : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR:

Ketua Sidang

Dr. H. Svafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003

Penguji I

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

Penguji II

Fauhar Faradis, S.F.I., M.A.
NIP. 19840513 201101 1 008

Yogyakarta, 7 Februari 2019

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,

Dr. H. Svafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr.. Wb,

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Noviki Martiasni

NIM : 15820053

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi, dan dipergunakan sebagaimana semestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Januari 2019

Penyusun



Noviki Martiasni

15820053

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

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

Nama : Noviki Martiasni
NIM : 15820053
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta”

berdasarkan perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal 21 Januari 2019

Yang Menyatakan,



(Noviki Martiasni)

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan kepada Tuhan, beharaplah.”

(QS Al Insyirah: 6-8)

“EVERYDAY IS RACE, THE LAST BUT NOT LEAST”

(Anonymous)

“Setiap hari langkah kehidupan begitu cepat, bagaikan pembalap berebut dan melaju menjadi nomor satu, tetapi yang terakhir bukanlah yang terburuk.”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan doa dan limpahan kasih sayang yang tak ternilai harganya.

Kakak-kakak ku, Joko Harsanto, Ririn Martya Sari dan Fifin Martyaswati yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Sahabat-sahabat dan teman-teman tercinta, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya.

Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2015

Beserta Almamater tercinta
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Sā'	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	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)

ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مُعَدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
------	---------	---------------

عَلَّة	Ditulis	'illah
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهليَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>

قول	Ditulis	<i>Qaul</i>
-----	---------	-------------

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama

Syamsiyyah tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR



Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta”**. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh ummatnya.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata I Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan terima kasih yang dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Yudian Wahyudi MA. Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, serta selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar mengarahkan dan membimbing penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu serta pengalaman pengetahuannya kepada penulis selama masa perkuliahan.
 6. Seluruh pegawai dari staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
 7. Kedua Orang tuaku Ayahanda Sumardi dan Ibunda Sutiyah yang senantiasa memberikan semangat, doa, dan memberikan banyak dukungan baik berupa materi dan moral selama penulisan skripsi.
 8. Kakak-kakak ku Joko Harsanto, Ririn Martya Sari, Fifin Martyaswati yang senantiasa memberi dukungan dan semangat untuk menyelesaikan pendidikan ku.
 9. Teman-teman ku Sinta, Nunu, Ganti, Wening, Tanti, Afida, Arin, dan Atin yang selalu memberikan semangat dan mengingatkan ku untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi.
 10. Sahabatku yang telah mendukung, memberikan saran serta memberi semangat dalam proses pembuatan skripsi, Triana, Winda Nur W, Ratna Rizky A, Dewi Saputri, Tri Rahma, Nur Rohmah, Wafirotullaela, Dina Fitri M dan Santika Ayu.
 11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tugas akhir serta dalam menempuh studi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
- Semoga segala kebaikan yang telah diberikan menjadi amal saleh dan mendapatkan balasan melebihi apa yang telah di berikan oleh Allah SWT., dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 15 Januari 2019

Noviki Martiasni

NIM. 1582005

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	vi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
b. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2. Kinerja Karyawan	16

a. Pengertian Kinerja Karyawan	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
c. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	17
d. Teori Kinerja Dalam Pandangan Islam	18
3. Pelatihan Kerja	19
a. Pengertian Pelatihan Kerja	19
b. Tujuan Pemberian Pelatihan	20
c. Pengukuran Pelatihan.....	21
d. Pelatihan dalam Pandangan Islam.....	21
4. Disiplin Kerja	22
a. Pengertian Disiplin Kerja	22
b. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	23
c. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	23
d. Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam.....	24
5. Loyalitas Kerja	25
a. Pengertian Loyalitas Kerja	25
b. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja	26
c. Loyalitas Kerja dalam Pandangan Islam.....	29
6. Pengalaman Kerja	30
a. Pengertian Pengalaman Kerja	30
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	30
c. Pengalaman Kerja dalam Pandangan Islam	31
B. Telaah Pustaka	33
C. Kerangka Berfikir.....	37
D. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Jenis dan Sumber Data	41
C. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41

2. Sampel.....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Definisi Operasional Variabel.....	43
1. Variabel Dependen.....	43
2. Variabel Independen	44
F. Instrumen Penelitian.....	46
G. Teknik Pengujian Instrumen	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas	48
H. Teknik Analisis Data.....	49
1. Uji Asumsi Klasik.....	49
a. Uji Normalitas.....	49
b. Uji Multikolinieritas.....	49
c. Uji Heteroskedasitas.....	49
2. Regresi Linear Berganda.....	50
3. Pengujian Hipotesis.....	50
a. Uji Simultan (Uji F)	50
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	51
c. Uji Parsial (Uji t).....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
1. Tempat dan Waktu Penelitian	53
B. Karakteristik Responden	54
1. Jenis Kelamin Responden	54
2. Usia Responden.....	55
3. Masa Kerja Responden	55
4. Pendidikan Terakhir	56
C. Hasil Penelitian	57
1. Uji Instrumen Penelitian	57
a. Uji Validitas	57

b. Uji Reliabilitas	59
2. Analisis Data	60
a. Uji Asumsi Klasik	60
1) Uji Normalitas	60
2) Uji Multikolinieritas	61
3) Uji Heteroskedasitas	61
b. Regresi Linear Berganda	62
c. Uji Hipotesis	64
1) Uji Simultan (Uji F)	64
2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
3) Uji Parsial (Uji t)	66
D. Pembahasan	68
a. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta	68
b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta	70
c. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta	72
d. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta	75
BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	I

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jaringan Kantor Perbankan Syariah	1
Tabel 2.1 Tabel Telaah Pustaka	33
Tabel 3.1 Skala Likert	47
Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuisioner	53
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4.3 Usia Responden.....	55
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	56
Tabel 4.5 Tingkat Pendidikan Responden	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.8 One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedasitas	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	I
Lampiran 2 Pertanyaan Wawancara	VI
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS 19.00.....	VIII
Lampiran 4 Hasil Output SPSS 19.00.....	XIV
Lampiran 5 Surat Keterangan Telah Melakukan Peneitian	XXII
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	XXIII
Lampiran 7 Curriculum Vitae	XXIV



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga perbankan syariah di Indonesia hadir diawali dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia pada tahun 1991, yang pada perjalanannya mampu menjadi tonggak penting dalam kemunculan dan kehidupan perbankan syariah di Indonesia. Dengan diberlakukannya UU No.10 tahun 1998 dan UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, maka pengembangan perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhan yang lebih cepat.

Tabel 1.1 Jaringan Kantor Perbankan Syariah

Jenis Bank	Keterangan	2013	2014	2015	2016	2017
BUS	Jumlah Bank	11	12	12	13	13
	Jumlah Kantor	1.998	2.163	1.990	1.869	1.825
UUS	Jumlah Bank	23	22	22	21	21
	Jumlah Kantor	590	320	311	332	344
BPRS	Jumlah Bank	163	163	163	166	167
	Jumlah Kantor	402	439	446	453	441

Sumber : Statistik Perbankan Syariah

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat pertumbuhan perbankan syariah dari tahun ke tahun. Terlihat bahwa selama tiga tahun terakhir ini perbankan syariah mengalami perlambatan dalam pertumbuhan jumlah bank dan kantor yang ada. Pada tahun 2013 hingga tahun 2017 jumlah bank umum

syariah meningkat dari 11 bank menjadi 13 bank, namun mengalami penurunan pada jumlah kantor dari 1.998 menjadi 1.825 kantor. Kemudian untuk unit usaha syariah pada tahun 2013 hingga tahun 2017 mengalami penurunan pada jumlah bank dari 23 menjadi 21 bank, untuk jumlah kantor unit usaha syariah mengalami fluktuasi pada tahun 2013 hingga 2015 mengalami penurunan dari 590 menjadi 311 kantor dan kemudian pada tahun 2016 naik menjadi 322 naik lagi pada tahun 2017 menjadi 344 kantor. Sedangkan untuk bank perkreditan syariah pada tahun 2013 hingga tahun 2017 mengalami kenaikan jumlah bank dari 163 menjadi 167 bank, dan untuk jumlah kantor pada tahun 2013 hingga 2016 mengalami kenaikan dari 402 menjadi 453 ketika tahun 2017 mengalami penurunan sebanyak 12 kantor menjadi 441 kantor.

Salat satu faktor yang menghambat pertumbuhan tersebut adalah masih kurangnya kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang kompeten untuk menjalankan industri perbankan syariah yang ada, sehingga mengakibatkan banyak bank dan kantor bank yang ditutup. Perlu diketahui bahwa, keberhasilan pertumbuhan perbankan syariah sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia perbankan syariah itu sendiri.

PT BPR Syariah Dangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta berdiri sejak 2 Februari tahun 1994 dan diresmikan oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah yang saat itu dipimpin oleh Bapak KH. Akhmad Azhar

Basyir, MA.¹ PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta adalah BPRS tertua di Yogyakarta. Berdiri sejak tahun 1994 hingga sekarang masih bertahan membuktikan bahwa PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta merupakan BPRS yang bagus dalam kinerja. Selain itu, saat ini PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta menurut Dana pada tahun 2017 berada di tingkat pertama dikalangan BPRS di DIY serta menduduki peringkat ketiga seantero DIY-Jateng dengan total aset mencapai 103 miliar.² Keberhasilan tersebut tentunya tidak lepas dari karyawan yang bekerja secara profesional dan tetap memegang prinsip syariah. Namun pada tahun 2018 PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta tidak mendapatkan penghargaan seperti pada tahun 2017, hal ini yang membuat Peneliti memilih PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta apakah dalam kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga mengalami penurunan.

Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang terpenting pada abad ini. Sumber daya manusia memegang peranan penting dan potensial bagi keberlangsungan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Untuk meningkatkan perkembangan bank syariah dari sisi sumber daya manusia maka di perlukan adanya rasa tanggungjawab dari karyawan

¹<http://www.bprs-bdw.co.id/tentang-kami/sejarah>, diakses pada tanggal 28 November 2018.

²http://www.krjogja.com/news/read/24222/BPRS_BDW_Kembangkan_Potensi_dengan_Promosi_Agresif, diakses pada tanggal 28 November 2018.

sendiri. Whitemore mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggungjawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik (Sinambela, 2012: 6).

Dengan sumber daya manusia yang mumpuni maka kinerja pada bank syariah itu akan membawa kemajuan bagi bank syariah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan di industri perbankan syariah yang semakin ketat ini. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan. Maju tidaknya suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besar keuntungan yang diperoleh tetapi juga tergantung kepada manajemen sumber daya manusia yang ditetapkan pada perusahaan tersebut. Karyawan yang profesional adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Karyawan berperan sebagai pengelola, pemikir, serta berperan aktif dalam mengembangkan serta memajukan perusahaan.

Menurut Sonny Sumarsono pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja (Sinambela, 2012: 209). Penelitian yang dilakukan oleh Anis Indah Puji Lestari (2017) mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kedua yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2005: 291).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deborah Regina Tabita Kasenda, Rita Taroreh, dan Lucky Datulong (2016) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sisilia Naibaho, Lotje Kawet, dan Christoffel Kojo (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel ketiga yaitu loyalitas kerja. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus di buktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas (Gouzali Saydam, 2000: 485). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rita Ivana Ariyani, Qurrotul Aini, dan Heru Kurnianto Tjahjono (2016) mengungkapkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel keempat yaitu pengalaman kerja. Menurut Hari Handoko dalam Wati (2016: 16) pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari

perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heri Puspito Lukito, Andi Tri Haryano, dan M Mukeri Warso (2016) pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Karina Octavia Muaja, Adolfini, dan Lucky Dotulong (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian terdahulu peneliti tertarik mengambil empat variabel yang digunakan sebagai landasan untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel pertama yaitu pelatihan kerja, kedua disiplin kerja, ketiga loyalitas kerja, dan keempat pengalaman kerja. Sehingga judul penelitian ini yaitu “PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LOYALITAS KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka masalah pokok yang dikemukakan dalam penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menjelaskan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja, disiplin kerja loyalitas kerja, dan pengalaman kerja.

2. Manfaat Praktis: Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan atau sumbang pemikiran bagi PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan khususnya PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan penyajian dari masing-masing bab secara terperinci, singkat, dan jelas serta diharapkan dapat mempermudah dalam memahami penelitian ini. Pembahasan penelitian ini meliputi sistematika yang dibagi menjadi lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan yang menjelaskan tentang isu utama penelitian yang didukung oleh fakta-fakta dan data yang terkait, teori utama yang digunakan, pemaparan secara ringkas penelitian sebelumnya, dan juga penegasan judul penelitian. Selain itu, pada latar belakang masalah serta tujuan dan manfaat dari penelitian ini. Pada penelitian ini didasarkan pada keinginan peneliti akan hal yang mempengaruhi kinerja di BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Apakah pelatihan kerja, disiplin kerja, loyalitas kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

BAB II: LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi mengenai semua teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diangkat oleh peneliti dan teori pendukung lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam perspektif Islam, sehingga dapat disusun hipotesis. Point penting dari bab ini adalah untuk memperoleh pemahaman serta kerangka yang menjadi landasan dalam melakukan penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian serta penjabaran secara operasional. Objek penelitian berisi tentang sumber data, teknik analisis data berupa alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti penelitian yang berisi interpretasi terhadap hasil pengolahan data yang meliputi analisis data deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis data terhadap pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan pada Bab IV. Selanjutnya pada akhir bab ini disampaikan saran yang dapat digunakan pihak perusahaan

maupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini dan saran bagi penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,377 > 2,05553$) dan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$. Berdasarkan analisis data tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan telah terbukti kebenarannya. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan mengikuti pelatihan yang diberikan oleh PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan bersungguh-sungguh maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,497 > 2,05553$) dan tingkat signifikansi $0,019 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hal ini berarti ketika karyawan memiliki kepribadian yang disiplin maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,008 < 2,05553$) dan tingkat signifikansi $0,994 > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya loyalitas kerja tidak menjamin akan terjadinya kinerja karyawan yang meningkat.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,966 > 2,05553$) dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hal ini berarti ketika pengalaman kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkatkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Pelatihan hendaknya tetap harus diberikan dan berkesinambungan kepada setiap karyawan, bahkan sejak awal penempatan karyawan agar dalam menghadapi pekerjaannya karyawan dapat menyesuaikan diri dengan cara kerja yang berlaku di perusahaan. Selain itu juga untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dalam menghadapi persaingan dunia usaha. Sebaiknya sering diadakan *gathering* atau kumpul bersama dengan seluruh karyawan untuk meningkatkan keakraban dan *teamwork* dalam perusahaan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada. Selain itu pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswinya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan bisa menambahkan responden dengan objek penelitian yang berbeda dengan skala lebih besar, sehingga hasil penelitian lebih bervariasi.

Selain itu, peneliti selanjutnya sebaiknya mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah atau mencari variabel lain selain pelatihan kerja, disiplin kerja, loyalitas kerja, dan pengalaman kerja karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Mariot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2000. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- <http://www.bprs-bdw.co.id/tentang-kami/sejarah>, diakses pada tanggal 28 November 2018
- http://www.krjogja.com/newa/read/24222/BPRS_BDW_Kembangkan_Potensi_dengan_Promosi_Agresif, diakses pada tanggal 28 November 2018
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang dan Manullang, Marihot. 2013. *Manajemen Personallia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Suatu Pendekatan Mikro)*, Jakarta: Djanbatan.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shihab, M. Quraish. 2006. *Tafsir al Misbah: pesan, kesan dan keserasian al Qur'an/ M. Quraish Shihab*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. 2008. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Soegandhi dkk, Vannecia Marchelle. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan T. surya Timur Sakti Jatim*. Jurnal AGORA. Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sumarsono, Sony. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Suryoadi, Yerri. 2012. *"Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wati, Diah Ayu Eko. 2016. *Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto*. Skripsi. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LOYALITAS
KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA**

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./Sdri.

Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga
di Yogyakarta

Dengan hormat,

Dengan ini saya:

Nama : Noviki Martiasni

NIM : 15820053

Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul skripsi **Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga**. Untuk keperluan tersebut saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. karyawan PT BPR Syariah BDW untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner:

- Bacalah semua pertanyaan dengan baik
- Berilah tanda checklist (✓) untuk menjawab setiap pertanyaan
- Dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini tidak ada jawaban yang salah

B. Biodata Responden:

Nama :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 21-30 thn
☐ 31- 40 thn
☐ 41- 50 thn

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK Sederajat
☐ D3
☐ S1
☐ S2

Masa Kerja : ☐ 1-3 thn
☐ 4-6 thn
☐ 7-9 thn
☐ > 10 thn

Silahkan menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda checklist pada (✓) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Kolom Penilaian:

SS	: Sangat Setuju	skor 4
S	: Setuju	skor 3
TS	: Tidak Setuju	skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	skor 1

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
	Pelatihan				
1.	Saya mendapatkan sesuatu yang saya butuhkan dari pelatihan kerja yang di berikan oleh PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
2.	Materi pelatihan kerja yang diberikan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga relevan dan sesuai dengan bidang kerja saya.				
3.	Pelatih yang mengajari saya memiliki kualitas yang baik.				
4.	Setelah mengikuti pelatihan kerja dari PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga, saya lebih bisa mengerti dan menangani permasalahan dengan baik.				
5.	Pelatihan kerja yang diberikan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga memudahkan saya dalam memakai dan mengaplikasikan teknologi dan peralatan baru di perusahaan.				
6.	Pelatihan kerja yang diberikan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga meningkatkan akurasi, ketelitian, dan kehandalan saya dalam bekerja.				
	Disiplin Kerja				
1.	Saya selalu hadir dan datang sesuai jam kerja PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
2.	Saya selalu mematuhi perintah dan peraturan dari PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
3.	Saya bekerja sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
4.	Saya selalu berusaha bekerja dengan tanggung jawab dan jujur.				
5.	Saya bersedia menjaga peralatan dan perlengkapan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
6.	Saya selalu bertingkah laku sopan dalam PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
7.	Saya selalu berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal PT BPR				

	Syariah Bangun Drajat Warga.				
	Loyalitas Kerja				
1.	Saya selalu mengikuti peraturan yang diterapkan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
2.	Saya sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab atas risiko atas apa yang dilaksanakan.				
3.	Saya selalu dapat bekerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan.				
4.	Saya bangga menjadi bagian dari PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
5.	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan atasan.				
6.	Saya senang dengan pekerjaan pada PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga saat ini.				
7.	Alasan saya tetap bertahan karena kesetiaan dan pengabdian pada PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
	Pengalaman Kerja				
1.	Pengalaman bekerja sebelumnya mampu menambah pengalaman saya untuk bekerja di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
2.	Pengalaman kerja yang saya miliki berperan penting dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
3.	Keterampilan dan pengalaman yang saya miliki membantu saya dalam bekerja di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
4.	Pengalaman kerja yang saya miliki memberikan kemampuan penilaian dan penganalisaan pekerjaan yang diberikan oleh PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
5.	Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga mampu menunjang karyawan dalam menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh PT BPR				

	Syariah Bangun Drajat Warga.				
	Kinerja Karyawan				
1.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
2.	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu.				
3.	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga.				
4.	Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.				
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.				
6.	Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif.				
7.	Saya merasa sanggup bekerja secara mandiri tapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerjasama dengan orang lain.				

LAMPIRAN 2

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA PT BPR SYARIAH BANGUN

DRAJAT WARGA YOGYAKARTA

PELATIHAN KERJA

1. Apakah di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga ini diadakan pelatihan?
2. Pelatihan apa saja yang ada di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga?
3. Biasanya berapa lama pelatihan yang di berikan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga?
4. Apakah ada perbedaan yang dirasakan setelah dan sebelum mengikuti pelatihan?

DISIPLIN KERJA

1. Bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga?
2. Apakah diberikan sanksi apabila karyawan melanggar peraturan?
3. Sanksi berupa apa yang diberikan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga?

LOYALITAS KERJA

1. Bagaimana *teamwork* di PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga?
2. Apakah sering diadakan kegiatan untuk meningkatkan komunikasi antar karyawan?

PENGALAMAN KERJA

1. Apakah pekerjaan yang diberikan perusahaan didasari atas pengalaman yang dimiliki oleh karyawan?

2. Apakah pengalaman kerja yang sudah dimiliki karyawan dapat memberikan dampak yang positif terhadap pekerjaan? Jika ada seperti apa dampaknya?



LAMPIRAN 3

Hasil Olah Data SPSS 19.00

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	20	62.5	62.5	62.5
	perempuan	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	19	59.4	59.4	59.4
	31-40	11	34.4	34.4	93.8
	41-50	2	6.2	6.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

c. Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sma/smk sederajat	3	9.4	9.4	9.4
	S1	29	90.6	90.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

d. Karakteristik Responden Masa Kerja

MASA_KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	18	56.2	56.2	56.2
	4-6 tahun	6	18.8	18.8	75.0
	7-9 tahun	5	15.6	15.6	90.6
	>10 tahun	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

2. Pelatihan Kerja

NO.	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	TOTAL
1	4	4	4	4	4	3	23
2	4	4	3	3	3	4	21
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	3	18
5	3	3	3	3	3	3	18
6	4	3	4	4	4	3	22
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	3	3	3	3	3	18
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	3	3	3	3	3	18
14	4	3	3	3	3	3	19
15	4	3	3	3	3	3	19
16	4	3	4	4	3	3	21
17	3	3	3	4	3	3	19
18	4	4	3	4	4	4	23
19	4	3	4	3	4	3	21
20	4	4	3	4	4	4	23
21	4	3	3	3	3	3	19
22	4	3	3	3	3	3	19
23	4	3	3	3	3	3	19
24	4	3	3	2	3	3	18
25	4	3	4	3	4	3	21
26	4	3	3	3	3	3	19
27	4	3	3	3	4	3	20
28	4	3	3	3	3	4	20
29	4	4	4	4	4	4	24

30	4	3	3	2	3	3	18
31	4	4	3	3	4	3	21
32	4	4	3	3	4	4	22
TOTAL	117	103	102	101	106	102	631

3. Disiplin Kerja

NO.	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	3	27
2	2	3	3	3	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	2	3	3	3	3	3	3	20
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	3	4	3	4	4	3	3	24
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	3	3	3	3	3	3	3	21
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	4	4	4	4	4	3	26
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	3	4	3	4	4	3	3	24
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	4	4	3	3	3	2	4	23
20	4	4	4	4	3	4	4	27
21	3	2	2	3	3	3	3	19
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	4	4	3	3	2	3	3	22
24	4	3	3	4	3	4	4	25
25	4	4	4	3	3	4	3	25
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	3	3	3	4	3	3	3	22
28	3	2	3	4	3	3	3	21
29	3	3	3	4	4	3	4	24
30	2	2	4	3	3	3	3	20
31	4	3	4	4	4	3	3	25
32	4	4	4	4	4	3	4	27
TOTAL	104	105	105	110	105	103	104	736

4. Loyalitas Kerja

NO.	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	4	3	3	3	4	3	3	23
3	4	4	4	4	3	3	4	26
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	3	3	3	3	3	3	3	21
6	4	4	3	4	4	4	4	27
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	3	3	3	3	3	3	3	21
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	3	3	3	3	3	3	3	21
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	4	3	3	3	3	3	3	22
15	4	3	3	3	3	3	3	22
16	4	4	3	3	4	4	4	26
17	3	4	2	3	3	3	3	21
18	3	3	3	4	4	4	4	25
19	3	3	4	3	3	3	3	22
20	4	4	3	4	3	4	4	26
21	2	3	3	3	3	3	2	19
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	3	3	2	3	3	2	19
24	4	3	3	4	4	4	3	25
25	3	3	3	3	4	4	4	24
26	4	3	3	4	4	4	3	25
27	4	3	3	4	3	3	3	23
28	2	3	3	3	3	3	3	20
29	3	3	4	3	4	3	3	23
30	2	3	3	2	2	4	2	18
31	4	3	3	3	3	3	3	22
32	4	4	4	4	4	4	3	27
TOTAL	106	103	100	103	105	106	100	723

5. Pengalaman Kerja

NO.	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	TOTAL
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	3	3	16
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	3	3	15

6	3	3	3	3	3	15
7	3	3	3	3	3	15
8	2	2	2	2	2	10
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	4	4	4	4	3	19
16	4	3	3	4	3	17
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	4	20
19	3	3	4	3	3	16
20	4	4	4	4	4	20
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	4	3	3	18
25	3	3	3	3	3	15
26	3	3	4	3	3	16
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	4	3	3	16
29	3	3	3	3	2	14
30	2	4	3	3	2	14
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
TOTAL	102	104	105	102	98	511

6. Kinerja Karyawan

NO.	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	TOTAL
1	3	3	4	3	4	3	3	23
2	3	3	4	4	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	3	3	3	3	3	3	21
5	3	3	3	3	4	4	3	23
6	3	3	3	3	3	3	3	21
7	3	3	3	3	3	3	3	21
8	3	3	3	3	3	3	3	21

9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	3	3	3	3	3	3	3	21
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	3	3	3	3	3	3	21
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	3	3	3	3	3	4	4	23
15	3	3	3	3	3	4	4	23
16	3	3	3	3	3	4	3	22
17	3	2	3	4	3	3	2	20
18	3	3	3	3	4	4	4	24
19	3	3	3	3	4	3	3	22
20	4	4	4	4	4	3	3	26
21	3	4	3	3	3	3	3	22
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	4	3	3	3	3	3	4	23
24	3	3	4	3	3	3	4	23
25	3	4	3	4	4	4	4	26
26	4	3	3	3	3	3	3	22
27	3	3	3	3	3	3	3	21
28	3	4	3	3	3	3	3	22
29	4	3	3	3	3	3	4	23
30	3	3	2	3	2	3	3	19
31	4	3	3	4	4	4	4	26
32	4	4	4	4	4	4	4	28
TOTAL	102	100	100	102	103	104	104	715

LAMPIRAN 4

Output Hasil SPSS 19.00

1. UJI VALIDITAS

a. Pelatihan Kerja

Correlations								
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Total Pelatihan
Q1	Pearson Correlation	1	.383	.348	.093	.488**	.348	.640**
	Sig. (2-tailed)		.031	.051	.611	.005	.051	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Q2	Pearson Correlation	.383	1	.133	.433	.622**	.714**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.031		.468	.013	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Q3	Pearson Correlation	.348	.133	1	.484**	.540**	-.026	.595**
	Sig. (2-tailed)	.051	.468		.005	.001	.889	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Q4	Pearson Correlation	.093	.433	.484**	1	.457**	.326	.683**
	Sig. (2-tailed)	.611	.013	.005		.009	.069	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Q5	Pearson Correlation	.488**	.622**	.540**	.457**	1	.367	.835**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001	.009		.039	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Q6	Pearson Correlation	.348	.714**	-.026	.326	.367	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.889	.069	.039		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Total Peatihan	Pearson Correlation	.640**	.779**	.595**	.683**	.835**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

b. Disiplin Kerja

Correlations

		Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Total Disiplin
Q7	Pearson Correlation	1	.634**	.471**	.463**	.273	.449**	.589*	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.008	.131	.010	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q8	Pearson Correlation	.634**	1	.532**	.410	.435	.418	.434	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.020	.013	.017	.013	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q9	Pearson Correlation	.471**	.532**	1	.497**	.528*	.633*	.386*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002		.004	.002	.000	.029	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q10	Pearson Correlation	.463**	.410	.497**	1	.742**	.513*	.509*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.008	.020	.004		.000	.003	.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q11	Pearson Correlation	.273	.435	.528*	.742**	1	.381*	.386*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.131	.013	.002	.000		.031	.029	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q12	Pearson Correlation	.449**	.418	.633*	.513*	.381*	1	.336	.709**
	Sig. (2-tailed)	.010	.017	.000	.003	.031		.060	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q13	Pearson Correlation	.589*	.434	.386*	.509*	.386*	.336	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.029	.003	.029	.060		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Total Disiplin	Pearson Correlation	.764**	.768**	.776**	.782**	.710**	.709**	.685*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

c. Loyalitas Kerja

		Correlations							TOTAL LOYALITAS
		Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	
Q14	Pearson Correlation	1	.454**	.208	.617**	.497**	.306	.520**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.009	.253	.000	.004	.089	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q15	Pearson Correlation	.454**	1	.205	.482**	.298	.459**	.572**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.009		.260	.005	.097	.008	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q16	Pearson Correlation	.208	.205	1	.294	.275	.122	.208	.435*
	Sig. (2-tailed)	.253	.260		.102	.128	.506	.254	.013
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q17	Pearson Correlation	.617**	.482**	.294	1	.562**	.473**	.646**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.102		.001	.006	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q18	Pearson Correlation	.497**	.298	.275	.562**	1	.549**	.544**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.004	.097	.128	.001		.001	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q19	Pearson Correlation	.306	.459**	.122	.473**	.549**	1	.464**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.089	.008	.506	.006	.001		.007	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q20	Pearson Correlation	.520**	.572**	.208	.646**	.544**	.464**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.254	.000	.001	.007		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Total Loyalitas	Pearson Correlation	.759**	.681**	.435*	.835**	.758**	.666**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

d. Pengalaman Kerja

		Correlations					TOTAL PENGALAMAN
		Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	
Q21	Pearson Correlation	1	.653**	.728**	.880**	.792**	.922**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32

Q22	Pearson Correlation	.653**	1	.699**	.742**	.567**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Q23	Pearson Correlation	.728**	.699**	1	.696**	.666**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Q24	Pearson Correlation	.880**	.742**	.696**	1	.764**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
Q25	Pearson Correlation	.792**	.567**	.666**	.764**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
Total Pengal aman Kerja	Pearson Correlation	.922**	.831**	.863**	.925**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

e. Kinerja Karyawan

Correlations

		Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	TOTAL_K INERJA
Q26	Pearson Correlation	1	.241	.241	.385	.280	.092	.400	.583**
	Sig. (2-tailed)		.183	.183	.030	.121	.615	.023	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q27	Pearson Correlation	.241	1	.273	.241	.332	.174	.302	.576**
	Sig. (2-tailed)	.183		.131	.183	.064	.341	.094	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q28	Pearson Correlation	.241	.273	1	.435	.488**	.000	.151	.576**
	Sig. (2-tailed)	.183	.131		.013	.005	1.000	.410	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q29	Pearson Correlation	.385	.241	.435	1	.445	.277	.080	.625**
	Sig. (2-tailed)	.030	.183	.013		.011	.124	.663	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q30	Pearson Correlation	.280	.332	.488**	.445	1	.485**	.291	.764**
	Sig. (2-tailed)	.121	.064	.005	.011		.005	.106	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Q31	Pearson Correlation	.092	.174	.000	.277	.485**	1	.577**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.615	.341	1.000	.124	.005		.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

Q32	Pearson Correlation	.400	.302	.151	.080	.291	.577*	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.023	.094	.410	.663	.106	.001		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Total Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.583*	.576*	.576*	.625**	.764**	.613**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

2. UJI RELIABILITAS

a. Pelatihan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	6

b. Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	7

c. Loyalitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	7

d. Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	5

e. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	7

3. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25007138
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.806
Asymp. Sig. (2-tailed)		.535

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coeffie nts	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
Model								
1	(Constant)	4.226	3.132		1.349	.188		
	Pelatihan Kerja	.354	.149	.341	2.377	.025	.746	1.341
	Disiplin Kerja	.227	.091	.325	2.497	.019	.902	1.109
	Loyalitas Kerja	-.001	.108	-.001	-.008	.994	.742	1.349
	Pengalaman Kerja	.371	.125	.427	2.966	.006	.740	1.352

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-13.075	7.453		-1.754	.091		
Pelatihan Kerja	.376	.354	.225	1.062	.298	.746	1.341
Disiplin Kerja	.176	.217	.156	.811	.425	.902	1.109
Loyalitas Kerja	.067	.258	.055	.260	.797	.742	1.349
Pengalaman Kerja	-.098	.298	-.070	-.329	.745	.740	1.352

a. Dependent Variable: LNRES_KUADRAT

4. REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.226	3.132		1.349	.188	
Pelatihan Kerja	.354	.149	.341	2.377	.025	
Disiplin Kerja	.227	.091	.325	2.497	.019	
Loyalitas Kerja	-.001	.108	-.001	-.008	.994	
Pengalaman Kerja	.371	.125	.427	2.966	.006	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. UJI HIPOTESIS

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.526	1.339

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Loyalitas Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.776	4	17.194	9.583	.000 ^a
	Residual	48.443	27	1.794		
	Total	117.219	31			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Loyalitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.226	3.132		1.349	.188
	Pelatihan Kerja	.354	.149	.341	2.377	.025
	Disiplin Kerja	.227	.091	.325	2.497	.019
	Loyalitas Kerja	-.001	.108	-.001	-.008	.994
	Pengalaman Kerja	.371	.125	.427	2.966	.006

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 5

Surat Penelitian

 **PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH
BANGUN DRAJAT WARGA** 

Kantor Pusat : Jl. Gedongkuning Selatan 131 Yogyakarta Telp. (0274) 413552, 389877 Fax (0274) 452424 Email: bprs.bdw@gmail.com
Kantor Cabang Bantul : Jl. Jenderal Sudirman, No.79, Bantul Telp. (0274) 6460543 (Kompleks Balai Muslimin)
Kantor Kas Ngipik : Jl. Manggisari, Baturetno, Banguntapan, Bantul Telp/Fax (0274) 373584
Kantor Kas Sedayu : Jl. Raya Wates Km. 10, Argosari, Bantul Telp. (0274) 6498425

SURAT KETERANGAN
NO: 028/BDW/Ops/I/2019

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Direksi PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga dengan ini menerangkan bahwa

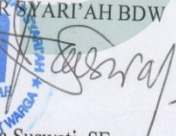
Nama : Noviki Martiasni
TTL : Bantul, 25-11-1996
No. Mhs : 15820053
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

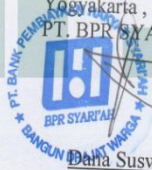
Telah melakukan tugas penelitian di PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai syarat penulisan Skripsi dengan judul :
"Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Syariah Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta"

Yang dilaksanakan pada tanggal 26 November 2018 sampai dengan 26 Desember 2018.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Januari 2019
PT. BPR SYARI'AH BDW

Dana Suswati, SE
Direktur Utama



Hidup Tanpa Riba Demi Meraih Barakah

LAMPIRAN 6

Dokumentasi Penelitian



LAMPIRAN 7

CURRICULUM VITAE



Nama : Noviki Martiasni
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Bantul, 25 November 1996
Agama : Islam
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat Lengkap : Jebungan, Serayu Rt 03, Bantul, Yogyakarta
Nomor HP : 081394270926
E-mail : novikimartiasni25@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

Tahun 2003 – 2009 : SD Negeri Peni
Tahun 2009 – 2012 : SMP Negeri 3 Bantul
Tahun 2012 – 2015 : SMA Negeri 1 Jetis
Tahun 2015 – 2018 : Sedang kuliah di UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Perbankan
Syariah