

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, SARANA
PRASARANA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus: BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran)**



SKRIPSI

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

OLEH:

**RENDY TRIANTO
NIM: 15820177**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, SARANA
PRASARANA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus: BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran)**



SKRIPSI

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

OLEH:

**RENDY TRIANTO
NIM: 15820177**

**DOSEN PEMBIMBING:
ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, S.Pd., M.Si.
NIP: 19880524 201503 1 010**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2018**



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3063/Un.02/DEB/PP.00.9/11/2018

Tugas Akhir dengan judul : “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran)”


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Rendy Trianto
Nomor Induk Mahasiswa : 15820177
Telah diujikan pada : Jum'at, 16 November 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

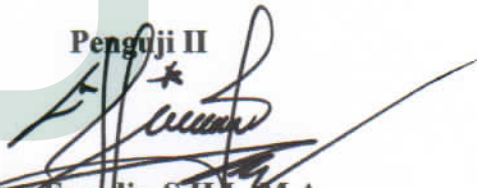
Ketua Sidang


Rosvid Nar Anggara Putra, S.Pd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

Penguji I


Joko Setyono, S.E., M.Si
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji II



Jaunizar Faradlis, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

Yogyakarta, 26 November 2018

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

DEKAN


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



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Rendy Trianto

Lamp : 1

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

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

Nama : Rendy Trianto

NIM : 15820177

Judul Skripsi : "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran)"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

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

Wasaalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 12 November 2018

Pembimbing I

Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rendy Trianto

NIM : 15820177

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin kerja, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 04 Rabi'ul Awwal 1440

12 November 2018

Penyusun



Rendy Trianto
NIM. 15820177

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rendy Trianto
NIM : 15820177
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin kerja, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran)”

Beserta 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 memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 12 November 2018

Yang Menyatakan,

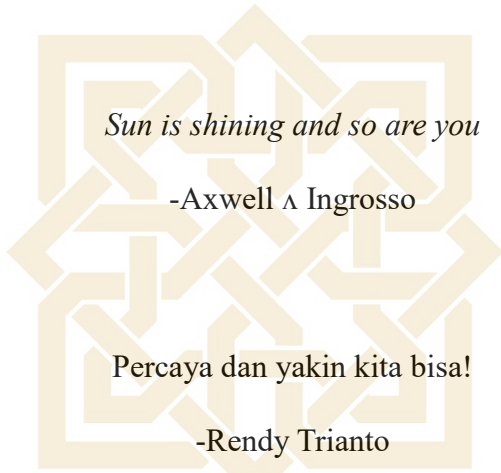


(Rendy Trianto)

MOTTO

“Dan Allah akan meninggikan derajat bagi hamba-Nya yang beriman dan berilmu
pengetahuan”

-QS. Al- Mujadilah:11



Sun is shining and so are you

-Axwell \wedge Ingrosso

Percaya dan yakin kita bisa!

-Rendy Trianto



HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Bapak Sarjoko dan Ibu Ngatijah tercinta yang tidak pernah bosan dalam membimbing, memberikan doa dan kasih sayang yang tak ternilai harganya.

Kakak-kakakku, Anita dan Rinta yang selalu mendukung dan memberi semangat.

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

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

Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2015

Beserta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf atau kata-kata arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pedoman 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'	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	Z	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	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	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

دَعْمَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
دَعَّةٌ	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.

تَمَكُّدٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
تَمَلُّهٌ	Ditulis	<i>'illah</i>
تَمَرُّكَاءُ لِأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
ل ع ف	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذ ر ك	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
ذ ي ه ب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
ا جه ي ا	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>A</i>
ي سن ت	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>I</i>
م ي ر ك	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
ر ف ض و	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
م ك ن ي ب	Ditulis	<i>Bainakum</i>

2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
وقل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Aposotrof

أمت	Ditulis	<i>a'antum</i>
أدعت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
متركننلا	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

ارقلنا	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الايقلس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

الامسلاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
اسممشلا	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbal'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner.
8. Orang tua tercinta Bapak Sarjoko dan Ibu Ngatijah serta kakak-kakak tersayang Anita dan Rinta serta seluruh keluarga atas segala doa, motivasi, dukungan dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2015, khususnya PS D yang telah bersama-sama menempuh pendidikan bersama.
10. Teman-teman KR dan Detektif FEBI yang selalu menemani di kala suka dan duka.
11. Seluruh teman-teman Teknik Komputer Jaringan yang selalu memberikan dukungan.
12. Semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.
Aamiin Yaa Rabbal Alaamiin.

Yogyakarta, 12 November 2018

Rendy Trianto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Teori-Teori Motivasi Kontemporer.....	14
2. Kinerja Karyawan	15
4. Kompetensi	21
5. Disiplin Kerja.....	23
6. Sarana Prasarana	25
7. Budaya Organisasi	28
8. Lingkungan Kerja	31
B. Telaah Pustaka	34
C. Pengembangan Hipotesis	40

D.	Kerangka Pemikiran.....	44
BAB III	METODE PENELITIAN	45
A.	Jenis Penelitian.....	45
B.	Jenis dan Sumber Data.....	45
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
D.	Populasi dan Sampel.....	46
E.	Definisi Operasional Variabel.....	47
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	50
G.	Instrumen Penelitian	51
H.	Teknik Pengujian Instrumen.....	52
I.	Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	59
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	59
B.	Karakteristik Responden.....	60
C.	Analisis Statistik Deskriptif.....	62
D.	Hasil Penelitian.....	64
E.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
BAB V	PENUTUP.....	97
A.	Kesimpulan.....	97
B.	Keterbatasan Penelitian.....	98
C.	Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....		100
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel Ikhtisar Operasional (Non Keuangan).....	7
Tabel Ringkasan Telaah Pustaka	35
Tabel 3.1 Variabel Operasional	48
Tabel 3.2 Skala Likert	52
Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner	59
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.3 Usia Responden	60
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	61
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden	61
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Sarana Prasarana	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	76
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F)	77
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji t)	78
Tabel 4.22 Detail Jawaban Kuesioner Pelatihan	81
Tabel 4.23 Detail Jawaban Kuesioner Kompetensi.....	83
Tabel 4.24 Detail Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja	87
Tabel 4.25 Detail Jawaban Kuesioner Sarana Prasarana.....	89

Tabel 4.26 Detail Jawaban Kuesioner Budaya Organisasi..... 91
Tabel 4.27 Detail Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja..... 94



DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.2 Output Scatterplot	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2 Sampel Kuesioner yang Telah Diisi.....	VII
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS dan Ms. Excel.....	XIII
Lampiran 4 Output Hasil SPSS	XXIV
Lampiran 5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	XXXIX
Lampiran 6 Curriculum Vitae	XL



ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, sarana prasarana, budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 45 kuesioner yang diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, sarana prasarana, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan t_{hitung} 0,081. Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan t_{hitung} 3,207. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan t_{hitung} -1,589. Variabel sarana prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja dengan t_{hitung} 2,730. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan t_{hitung} 2,075. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan t_{hitung} -0,644.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan, Kompetensi, Disiplin kerja, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi, Lingkungan kerja.

ABSTRACT

The aim of study was to test the influence of training, competence, work discipline, infrastructure, organizational culture and work environment on the performance of BRI Syariah employees of Solo Veteran Branch Office. The population in this study were all employees at BRI Syariah Branch Solo Veteran. The sample in this study were taken using the technique non-probability sampling with purposive sampling method. The primary data collection is by distributing questionnaires. This study using 45 questionnaires that were processed. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis.

The results of the research indicated that training, competence, work discipline, infrastructure, organizational culture and work environment simultaneously have positive on employee's performance. The partial of training variables have not effect on employee performance with t_{count} 0,081. Variable of competence have a positive effect on employee performance with t_{count} 3,207. Work discipline variables have not effect on employee's performance with t_{count} -1,589. Variable of infrastructure have a positive effect on employee performance with t_{count} 2,730. Variable of organizational culture have a positive effect on employee performance with t_{count} 2,075. While the work environment variables have not effect on employee performance with t_{count} -0,644.

Keywords: *Employee Performance, Training, Competence, Work Discipline, Infrastructure, Organizational Culture and Work Environment*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan pertumbuhan bisnis perbankan syariah. Menurut Bangun (2012: 231) karyawan yang memiliki hasil kerja lebih besar dibandingkan dengan standar yang ada maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik atau berhasil melaksanakan tugasnya. Dewasa ini, kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi akibat perkembangan teknologi yang pesat yang sudah merambah ke sektor perbankan nasional, sehingga karyawan tetap lebih unggul dibandingkan teknologi yang ada. Dalam biz.kompas.com menyatakan telah banyak bank yang bertransformasi menjadi bank digital. Hal ini dikarenakan munculnya perusahaan-perusahaan keuangan berbasis teknologi yang memaksa bank syariah untuk berbenah diri.

Digitalisasi pelayanan memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan yang lebih cepat, murah, dan mudah kepada nasabah sehingga dapat menghemat biaya operasional. Penghematan biaya operasional ini dikarenakan bank syariah yang menggunakan *financial technology* dapat menjangkau nasabah di daerah pelosok tanpa harus membuka cabang fisik. Bank syariah juga dapat mengurangi jumlah karyawan yang ada (pensiun dini) karena efektifitas yang dihasilkan oleh digitalisasi atau *financial technology*. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Ketua Dewan Komisiner Otoritas Jasa

Keuangan (OJK) yang dikutip dalam kumparan.com bahwa Wimboh Santoso memiliki harapan agar industri perbankan dapat memanfaatkan teknologi informasi secara tepat yang bertujuan untuk menciptakan efisiensi dalam menjalankan finansial perbankan.

Untuk bersaing di era digital ini, karyawan atau sumber daya manusia (SDM) di bank syariah harus menunjukkan kinerja yang baik. Karyawan diharuskan memiliki pengetahuan tentang perbankan syariah itu sendiri ditambah dengan pengetahuan teknologi. Sehingga tidak tertinggal oleh perubahan yang ada. Semakin baik kinerja seorang karyawan, maka akan semakin tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Kinerja merupakan istilah yang pada umumnya sering digunakan dalam perusahaan untuk melihat tindakan atau aktivitas organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar-standar yang telah ditentukan seperti biaya-biaya, efisiensi, akuntabilitas manajemen (Rivai, 2010: 604).

Wirawan (2009: 7) berpendapat ada beberapa faktor pengaruh lingkungan internal organisasi, lingkungan eksternal, internal karyawan dan perilaku kerja dapat dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor internal karyawan seperti bakat, pengetahuan, kompetensi, pengalaman, keadaan fisik dan psikologi. Kinerja seorang karyawan akan tinggi apabila faktor internal yang dimiliki karyawan juga tinggi. Dalam faktor internal organisasi terdiri dari visi dan misi, kebijakan, bahan, teknologi (peralatan), strategi, budaya organisasi, iklim organisasi dan teman sekerja. Faktor internal perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan karena karyawan

memerlukan dukungan dari organisasi tempat ia bekerja. Kemudian beberapa faktor perilaku kerja seperti etos, disiplin kerja, motivasi, sikap, motivasi, stres dan kepuasan juga memengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Peneliti menggunakan enam variabel dalam penelitian ini. Keenam variabel tersebut digunakan sebagai dasar untuk mencari tahu variabel-variabel apa yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut secara berurutan adalah pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, sarana prasarana, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Pada suatu perusahaan, setelah karyawan diterima bekerja pada umumnya karyawan diberikan pelatihan terlebih dahulu sebagai proses penyesuaian tugas-tugas yang akan dikerjakan (Endayani, 2015). Pelatihan (*training*) merupakan proses yang dapat membantu orang-orang (karyawan) dalam mencapai kemampuan atau kompetensi khusus yang dapat membantu pencapaian tujuan dari organisasi. Dalam batasan yang kecil, pelatihan memberikan keterampilan dan pengetahuan secara detail yang dapat mendukung proses kerja karyawan. Sedangkan secara luas, bagian dari pelatihan dan pengembangan yang terfokus pada karyawan berguna untuk mencapai kemampuan atau keahlian baru yang dapat menunjang proses kerja saat ini ataupun masa yang akan datang (Mathis & Jackson, 2002: 5).

Beberapa tahun terakhir istilah kompetensi menjadi populer dikalangan praktisi manajemen SDM. Salah satu faktor kunci keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya adalah kompetensi (Rivai, 2010: 301). Wibowo (2013:

324) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang berguna untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki individu yang didukung dengan sikap kerja yang sesuai dengan tugas atau pekerjaan tersebut.

Sastrohadiwiryo (2005: 291) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dimana karyawan juga sanggup melaksanakannya, menerima sanksi yang diberikan ketika melanggar peraturan tersebut. Disiplin kerja seorang karyawan sangatlah penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja menunjukkan seberapa besar tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan perusahaan.

Dalam bekerja, seorang karyawan membutuhkan adanya sarana prasarana yang memadai sehingga mendukung kinerjanya. Menurut Moenir (1995: 119) sarana merupakan segala peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas dalam perusahaan yang menjadi alat utama/pembantu dalam proses kerja, dan mendukung segala kepentingan yang berhubungan dengan organisasi kerja. Sarana dan prasarana merupakan seluruh peralatan yang digunakan untuk proses kegiatan dalam perusahaan baik peralatan utama maupun peralatan pembantu yang berfungsi untuk mendukung operasional kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan komitmen yang tinggi dari karyawan. Budaya organisasi yang kuat juga berkaitan dengan tingginya kinerja suatu organisasi. Robbins (2010: 63) mengartikan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai, prinsip dan adat atau tradisi yang dianut oleh anggota organisasi secara bersama-sama dan dapat berpengaruh pada tindakan maupun perilaku dari anggota organisasi.

Seorang karyawan akan sangat senang apabila lingkungan kerja yang ia tempati kondusif untuk bekerja. Ketika karyawan merasa senang maka ia akan memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Bambang (1991: 122) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik apabila lingkungan kerjanya mendukung, sebaliknya karyawan akan merasa malas dan cepat lelah yang berdampak pada kinerja karyawan apabila karyawan bekerja di lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurang memadai untuk bekerja.

Terdapat banyak sekali penelitian yang membahas kinerja seorang karyawan berdasarkan faktor atau variabel-variabel yang memengaruhinya. Penelitian yang dilakukan Julianry dkk (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian Pakpahan dkk (2014) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian dilakukan Septiyani dan Sanny (2013) yang menyatakan variabel kompetensi

individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Dusauw dkk (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja. Penelitian Jeffrey dan Ruliyanto (2017) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwuh (2015) menunjukkan bahwasanya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan Hartono (2014) tentang pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan, menyatakan variabel sarana dan prasarana memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal sedikit berbeda dengan penelitian Manullang dan Harianto (2017) yang menyatakan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Shahzad (2014) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mendukung penelitian Wua (2015) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Terakhir, penelitian Anam & Rahardja (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bertolak belakang dengan penelitian Arianto (2013) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian di atas, terdapat perbedaan antara penelitian satu dengan yang lainnya dan terdapat pula persamaan pengaruh yang ditimbulkan

variabel independen pada variabel dependen. Perbedaan tersebut dapat diakibatkan karena adanya perbedaan ukuran dan karakteristik sampel (responden), waktu penelitian, objek penelitian, adanya *outliers* (keanehan data) dan desain penelitian. Sehingga dari perbedaan dan persamaan hasil penelitian di atas menjadi celah untuk diteliti kembali, apakah penelitian ini akan mendukung penelitian terdahulu yang memiliki hasil sama dan akan mengubah penelitian-penelitian terdahulu yang saling bertolak belakang.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah merupakan salah satu bank syariah di Kota Surakarta. BRI Syariah memiliki visi utama yaitu menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Maka dari itu BRI Syariah meningkatkan pelayanan dengan melakukan peningkatan kinerja dan infrastruktur teknologinya terkhusus *financial technology*. Hal tersebut digunakan untuk mendukung visinya yaitu memberikan ragam finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah.

Tabel Ikhtisar Operasional (Non Keuangan)

Uraian	2013	2014	2015	2016	2017
Jaringan Kantor Cabang	257	269	271	271	272
Pegawai	6.314	6.847	7.059	6.558	6.284
Jaringan ATM	427	486	487	504	554

Sumber: Laporan Tahunan BRI Syariah Tahun 2016 & 2017

Dalam tabel di atas diperlihatkan bahwa BRI Syariah menambah jaringan kantor dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2017. Dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017, kantor cabang BRI Syariah mengalami peningkatan dan pada tahun 2017 mencapai 272 jaringan kantor cabang. Tren kenaikan jumlah

pegawai terjadi beberapa tahun, namun mengalami penurunan jumlah pegawai pada tahun 2016 dan 2017 dari 7.059 menjadi 6.284 pegawai pada tahun 2017. Sedangkan untuk jaringan ATM terjadi peningkatan dari tahun ke tahun, jumlah jaringan ATM pada tahun 2017 mencapai 554 jaringan.

Kontan.co.id menuliskan bahwa pada tahun 2017 laba bersih yang diperoleh BRI Syariah turun 40,13% sebesar Rp101,09 miliar dibandingkan Desember 2016 sebesar 170,21 miliar. Akan tetapi, pada bulan Mei 2018 BRI Syariah membukukan peningkatan laba bersih setelah pajak sebesar 85,16% secara *year on year* (yoy) menjadi Rp96,31 miliar dibandingkan perolehan bulan Mei 2017 sebesar Rp52,02 miliar. Total Aset yang dimiliki BRI syariah pada bulan Mei 2018 mengalami peningkatan sebesar 21,41% yoy menjadi Rp35,72 triliun dari sebelumnya Rp29,42 triliun pada bulan Mei 2017. Peningkatan aset tersebut didorong oleh pertumbuhan dari sektor pembiayaan yang tumbuh sebesar 11,5% menjadi Rp20,42 triliun dibandingkan bulan Mei 2017 yang sebesar Rp18,31 triliun. Sedangkan Dana Pihak Ketiga (DPK) juga mengalami peningkatan sebesar 13,62% yoy dari Rp24,5 triliun menjadi Rp27,84 triliun (ekbis.sindonews.com).

Peneliti memilih objek penelitian di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran dikarenakan BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran terletak di salah-satu kota besar di Provinsi Jawa Tengah. BRI Syariah pada tahun 2017 mendapatkan banyak penghargaan dari *Indonesian Banking Award 2017*, *Banking Service Excellence 2017*, *Infobank Digital Brand Awards 2017*, *Indonesia Best Brand Award 2017* dan *Top Brand Award 2017*.

Di Kota Solo, BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran mendapat penghargaan dalam kategori Bank Syariah merek terbaik Solo Best Brand Index 2014. Akan tetapi, pada tahun 2015 hingga saat ini penghargaan tersebut dimenangkan oleh Bank Syariah Mandiri (solopos.com). Penghargaan yang diperoleh perbankan syariah tentunya berkaitan erat dengan kinerja karyawannya.

Selain itu pertumbuhan ekonomi di wilayah eks-Karisidenan Surakarta diproyeksikan akan lebih baik dibandingkan tahun lalu. Pada triwulan III 2017 pertumbuhan ekonomi di Jawa Tengah adalah 5,13% pada tahun 2017. Pertumbuhan ekonomi Surakarta berkisar 5,3% hingga 5,7% pada tahun 2017 (solo.tribunnews.com). Kemudian perbankan juga harus dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang ada, salah satunya dengan pembiayaan yang dapat membantu usaha masyarakat. Hal ini dapat terjadi apabila kinerja karyawan di BRI Syariah lebih ditingkatkan daripada sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, SARANA PRASARANA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran?
4. Bagaimana pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran.

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran.
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran.
6. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis:** Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, sarana prasarana, budaya organisasi dan lingkungan kerja.
2. **Manfaat Praktis:** Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi BRI Syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan khususnya di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pendahuluan berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan dalam penelitian.

BAB II : Landasan Teori

Landasan teori menguraikan tentang teori-teori yang memiliki hubungan dengan variabel-variabel yang diangkat oleh penulis, menguraikan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini dan memberikan kerangka hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Metode penelitian berisi jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, dan teknik yang digunakan dalam menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Analisis data dan pembahasan menguraikan gambaran umum objek yang diteliti dan hasil analisis data penelitian serta pembahasannya.

BAB V : Penutup

Penutup berisi kesimpulan dari penelitian dan juga disampaikan saran bagi pihak perusahaan maupun pihak-pihak yang memiliki kepentingan dan saran bagi penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran. Hal ini berarti bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran. Hal ini berarti bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima.
3. Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran. Hal ini berarti bahwa H_3 dalam penelitian ini ditolak.
4. Terdapat pengaruh positif sarana prasarana terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran. Hal ini berarti bahwa H_4 dalam penelitian ini diterima.
5. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran. Hal ini berarti bahwa H_5 dalam penelitian ini diterima.

6. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran. Hal ini berarti bahwa H_6 dalam penelitian ini ditolak.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan sebaik-baiknya, akan tetapi terdapat beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, sarana prasarana, budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak meneliti secara keseluruhan semua aspek-aspek yang mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang diberikan kepada salah satu karyawan (sekretaris) untuk disebarkan, tidak dibagikan secara langsung oleh peneliti. Termasuk tidak adanya wawancara dan observasi dikarenakan prosedur penelitian yang berlaku di BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Pelatihan sebaiknya tetap dilakukan dengan memperhatikan materi-materi yang dibutuhkan oleh karyawan. Sehingga dengan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam perusahaan sebaiknya memperhatikan aspek yang ada dalam diri karyawan. Selanjutnya, lebih meningkatkan lagi aspek sarana prasarana dan budaya organisasi yang lebih mendukung bagi kinerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi kampus sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya selain jurnal dan buku. Pihak universitas diharapkan selalu meningkatkan kualitas hasil karya penelitian bagi semua mahasiswa.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, dapat menambahkan responden atau variabel lain dengan obyek penelitian yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat bervariasi. Dalam penelitian ini, nilai adjusted R^2 sebesar 0,610 yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 61% oleh variabel dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berhubungan dengan kinerja misalnya pengalaman kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, iklim organisasi dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'anulkarim. 2015. *Al-Qur'anulkarim Terjemah Prakata Warna Transliterasi Latin*. Bandung: Cordoba.
- Anam, Khoirul dan Edy Rahardja. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)*. Diponegoro Journal of Management, Vol. 6, Nomor 4.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Arianto, Dwi Agung N. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Vol. 9, Nomor 2.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- BRI Syariah. 2016. *Annual Report*.
https://www.brisyariah.co.id/tentang_hubInvestor.php?f=annual diakses tanggal 27 Maret 2018 pukul 17.25 WIB.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dusauw, Amelia C. dkk. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Go Manado*. Jurnal *EMBA*, Vol. 4, Nomor 5.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Gumay, Nugroho Akbar. 2017. *Teknologi Gantikan Pegawai Bank, Begini Solusi dari OJK*. <https://kumparan.com/@kumparantech/teknologi-gantikan-pegawai-bank-begini-solusi-dari-ojk> diakses tanggal 20 September 2018 pukul 11.00 WIB.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, Didi. 2014. *Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjar Baru*. Jurnal *Kindai* Volume 10 Nomor 2.

- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jeffrey, Ignatius dan Ruliyanto. 2017. *The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics)*. International Journal of Business and Management Invention, Vol. 6, Issue 7.
- Julianry dkk, 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, Nomor 2.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Lestari, Anis Indah Puji Lestari. 2017. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta*. Skripsi: Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Friska dan Harianto, Rudy Pudjut. 2015. *Pengaruh Disiplin, Tingkat Pendidikan, Sarana Prasarana, dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pelayanan dalam Penanganan E-KTP di Kecamatan Balikpapan Selatan*. Jurnal Akuntansi Manajemen Madani, Vol. 1, Nomor 1.
- Martono, Nanang. 2015. *Metode Penelitian Sosial: Konsep-konsep Kunci*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mathis, & Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Andi Offset.
- Meiprahastuti, Riana. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Madiun*. Jurnal Equilibrium, Vol.2, Nomor 2.
- Moenir, A. S. 1995. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyani, Sri dkk. 2008. *Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Erlangga

- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nn. 2016. *Digitalisasi: Tantangan Perbankan Di Tengah Serbuan Fintech*. <https://biz.kompas.com/read/2016/12/12/100251528/digitalisasi.tantangan.permalink.di.tengah.serbuan.fintech>. diakses tanggal 27 Maret 2018 pukul 17.15 WIB.
- Nn. 2017. *Serbadigital, BRI Kurangi Karyawan di Bagian Layanan Manual*. <http://republika.co.id/berita/ekonomi/korporasi/17/11/10oz6y7a382-serbadigital-bri-kurangi-karyawan-di-bagian-layanan-manual> diakses tanggal 27 Maret 2018 pukul 21.02 WIB.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Peneitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Pakpahan, Edi S dkk. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Publik, Vol. 2, Nomor 1.
- Pane, Jagarin dan Astuti, Darmi Sih. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal TEMA, Vol. 6, Edisi 1.
- Prabawati, Garudea. 2018. *Pertumbuhan Ekonomi Surakarta 2018 Diproyeksikan Meningkat*. <https://solo.tribunnews.com/amp/2018/02/06/pertumbuhan-ekonomi-surakarta-2018-diproyeksikan-meningkat> diakses tanggal 23 September 2018 pukul 20.40 WIB.
- Primadi, Jeli Nata Liyasreza. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol. 2, Nomor 1.
- Peraturan menteri Dalam Negeri No. 7 Tahun 2006 Tentang *Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah*.
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Sandi, Kunthi Fahmar. 2018. *Laba BRI Syariah Melesat 85% Pada Periode Bulan Mei 2018*. <https://ekbis.sindonews.com/read/1316465/178/laba-bri-syariah->

- [melesat-85-pada-periode-mei-2018-1529996751](#) diakses tanggal 23 September 2018 pukul 15.35 WIB.
- Saputro, Imam. 2017. *Ini Tantangan Ekonomi Solo Raya 2018 Menurut Identifikasi BI Solo*. <http://solo.tribunnews.com/2017/12/15/ini-tantangan-ekonomi-solo-raya-2018-menurut-bi-solo> diakses tanggal 28 Maret 2018 pukul 22.02 WIB.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sayidiman. 2010. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 6 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Edisi 6 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiyani dan Sanny, Lim. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Beta Setia Mega*. Binus Business Review, Vol. 4 Nomor 1.
- Shahzad, Fakhar. 2014. *Impact of organizational culture on employees' job performance An empirical study of software houses in Pakistan*. International Journal of Commerce and Management Vol. 24 Nomor 3.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Soetjipto, Budi W. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi (Dilengkapi dengan Metode R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsih. 2018. *Inilah Merek-Merek Terbaik Hasil Survei SBBI-JBBI 2018*. <https://solopos.com/news/read/20180503/496/913986/inilah-merek-merek-terbaik-hasil-survei-sbbi-jbbi-2018-/amp> diakses pada 17 November 2018 pukul 13.26 WIB.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Suwuh, Meisy. 2015. *The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang*. Jurnal EMBA, Vol. 3, Nomor 4.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wua, Injilia Wulan Gratia. 2015. *The Influence Of Work Environment, Financial Reward, And Organizational Culture On Employee Performance (Case Study: At PT. Bank Negara Indonesia Branch Office Manado)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 04.
- Yoliawan. 2018. *Laba BRI Syariah Turun 40,13% di Tahun 2017*. <https://kontan.co.id/news/laba-bri-syariah-turun-4013-di-tahun-2017> diakses tanggal 24 September 2018 pukul 10.05 WIB.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, SARANA
PRASARANA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BRI SYARIAH KANTOR CABANG SOLO VETERAN)**

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./Sdri.

Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran

Dengan hormat,

Dengan ini saya:

Nama : Rendy Trianto

NIM : 15820177

Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul skripsi **Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran)**. Untuk keperluan tersebut saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. karyawan BRI Syariah untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Mengingat pentingnya data penelitian 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.

Hormat saya,

Rendy Trianto

KUESIONER

Identitas Responden

Mohon identitas Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. diisi dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada data sebagai berikut:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 20 tahun 36-45 tahun
 20-25 tahun ≥ 46 tahun
 26-35 tahun
4. Pendidikan Terakhir : S3 D3
 S2 SLTA
 S1
5. Lama Bekerja : 1 tahun 4 tahun
 2 tahun ≥ 5 tahun
 3 tahun
6. Jabatan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. dimohon menjawab setiap pernyataan 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 |

Daftar Pernyataan

Pelatihan (X₁)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mendapatkan sesuatu yang saya butuhkan dari pelatihan kerja yang di berikan oleh BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran.				
2.	Materi pelatihan kerja yang diberikan BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran relevan dan sesuai dengan bidang kerja saya.				
3.	Pelatih yang mengajari saya memiliki kualitas yang baik.				
4.	Setelah mengikuti pelatihan kerja dari BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran, saya lebih bisa mengerti dan menangani permasalahan dengan baik.				
5.	Pelatihan kerja yang diberikan BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran memudahkan saya dalam memakai dan mengaplikasikan teknologi dan peralatan baru di perusahaan.				
6.	Pelatihan kerja yang diberikan BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran meningkatkan akurasi, ketelitian, dan kehandalan saya dalam bekerja.				

Kompetensi (X₂)

1.	Saya mampu memecahkan masalah dengan menggunakan logika.				
2.	Saya mampu memahami setiap informasi yang diberikan.				
3.	Saya bersedia meningkatkan motivasi kerja.				
4.	Saya mampu mengelola emosi dalam menyelesaikan masalah				
5.	Saya dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.				
6.	Saya dapat bekerja di bawah tekanan.				
7.	Saya memahami pekerjaan yang saya geluti.				
8.	Saya memiliki inovasi dalam bekerja.				
9.	Saya dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik.				
10.	Saya mampu menyampaikan gagasan				

	secara lisan dan tulisan.				
11.	Saya mampu mengambil keputusan terkait pekerjaan.				

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan.				
2.	Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.				
3.	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.				
4.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.				
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan.				
6.	Dalam bekerja, saya memperhatikan prosedur kerja yang ada.				
7.	Perusahaan memberikan sanksi bagi yang melanggar peraturan.				
8.	Saya memberi tahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.				
9.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja				

Budaya Organisasi

1.	Visi dan Misi bank berisi nilai-nilai bank syariah yang jelas.				
2.	Bank syariah tempat saya bekerja berani mengambil risiko.				
3.	Kerja sama antar karyawan di bank syariah ini sangat diutamakan.				
4.	Saya berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi bank syariah.				
5.	Saya ikut secara aktif pelatihan yang di selenggarakan oleh bank syariah.				
6.	Tingkat aktivitas pekerjaan diatur dalam bank.				
7.	Saya mampu beradaptasi di lingkungan kerja.				

Sarana Prasarana

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Tempat kerja saya saat ini telah memadai dengan kondisi bangunan yang sangat baik				
2.	Bagi saya kenyamanan ruang kerja yang ada saat ini dapat menambah semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan				
3.	Jumlah peralatan kerja yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi yang baik				
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi peralatan kerja yang sekarang yang sesuai dengan jenis pekerjaan				
5.	Bagi saya penggunaan peralatan kerja cukup aman untuk mendukung setiap kegiatan				
6.	Bagi saya, penggunaan peralatan kerja sangat sesuai untuk mendukung kinerja				
7.	Fasilitas tempat saya bekerja sudah lengkap				

Lingkungan Kerja

1.	Penerangan di ruang kantor dilengkapi dengan jendela-jendela dan lampu-lampu sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan.				
2.	Sirkulasi udara cukup baik karena dilengkapi dengan jendela atau ventilasi.				
3.	Suhu udara di dalam kantor membuat saya betah di kantor.				
4.	Dengan adanya AC atau kipas dan pengharum ruangan membantu menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu di ruang kerja.				
5.	Lokasi kerja jauh dari kebisingan.				
6.	Mebel di kantor (meja, kursi, almari) cukup untuk memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan.				
7.	Saya merasa lebih bersemangat kerja pada ruangan yang rapi, teratur, dan leluasa dalam bergerak.				
8.	Peralatan elektronik di kantor (computer, printer, hitung, fax, scanner, mesin foto copy)				

	cukup untuk memudahkan saya dalam bekerja.				
--	--	--	--	--	--

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya dapat mencapai standar hasil kerja BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran.				
2.	Saya bertanggung jawab akan tugas-tugas yang diberikan.				
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.				
4.	Tidak ada kesalahan selama saya bekerja.				
5.	Hasil Kerja saya sesuai dengan standar perusahaan.				
6.	Prestasi kerja saya meningkat dari waktu ke waktu.				
7.	Saya dapat memenuhi standar mutu hasil kerja dari BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran.				
8.	Saya dapat meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.				

LAMPIRAN 2

Sampel Kuesioner yang Telah Diisi

KUESIONER

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner
Yth.
Bapak/Ibu/Sdr./Sdri.
Karyawan BRI Syariah Kanca Solo Veteran

Dengan hormat,
Dengan ini saya:

Nama : Rendy Trianto
NIM : 15820177
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
Universitas : UIN Sunan Kalijaga

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul skripsi **Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: BRI Syariah Kanca Solo Veteran)**. Untuk keperluan tersebut saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. karyawan BRI Syariah untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Mengingat pentingnya data penelitian 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.

Hormat saya,

Rendy Trianto

KUESIONER

Identitas Responden

Mohon identitas Bapak/Ibu/Sdr./Sdri, diisi dengan memberi tanda *checklist* () pada data sebagai berikut:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 20 tahun 36-45 tahun
 20-25 tahun ≥ 46 tahun
 26-35 tahun
4. Pendidikan Terakhir : S3 D3
 S2 SLTA
 S1
5. Lama Bekerja : 1 tahun 4 tahun
 2 tahun ≥ 5 tahun
 3 tahun
6. Jabatan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Sdr./Sdri, dimohon menjawab setiap pernyataan 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 |

Daftar Pernyataan

Pelatihan (X₁)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mendapatkan sesuatu yang saya butuhkan dari pelatihan kerja yang di berikan oleh BRI Syariah Kanca Solo Veteran.			✓	
2.	Materi pelatihan kerja yang diberikan BRI Syariah Kanca Solo Veteran relevan dan sesuai dengan bidang kerja saya.				✓
3.	Instruktur yang mengajari saya memiliki kualitas yang baik.				✓
4.	Setelah mengikuti pelatihan kerja dari BRI Syariah Kanca Solo Veteran, saya lebih bisa mengerti dan menangani permasalahan dengan baik.			✓	
5.	Pelatihan kerja yang diberikan BRI Syariah Kanca Solo Veteran memudahkan saya dalam memakai dan mengaplikasikan teknologi dan peralatan baru di perusahaan.			✓	
6.	Pelatihan kerja yang diberikan BRI Syariah Kanca Solo Veteran meningkatkan akurasi, ketelitian, dan kehandalan saya dalam bekerja.			✓	

Kompetensi (X₂)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mampu memecahkan masalah dengan menggunakan logika.			✓	
2.	Saya mampu memahami setiap informasi yang diberikan.				✓
3.	Saya bersedia meningkatkan motivasi kerja.				✓
4.	Saya mampu mengelola emosi dalam menyelesaikan masalah		✓		
5.	Saya dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.			✓	
6.	Saya dapat bekerja di bawah tekanan.			✓	
7.	Saya memahami pekerjaan yang saya geluti.			✓	
8.	Saya memiliki inovasi dalam bekerja.			✓	✓
9.	Saya dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik.			✓	
10.	Saya mampu menyampaikan gagasan secara lisan dan tulisan.			✓	
11.	Saya mampu mengambil keputusan terkait pekerjaan.			✓	

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan.				✓
2.	Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.				✓
3.	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.			✓	
4.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.			✓	
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan.			✓	
6.	Dalam bekerja, saya memperhatikan prosedur kerja yang ada.			✓	
7.	Perusahaan memberikan sanksi bagi yang melanggar peraturan.			✓	
8.	Saya memberi tahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.			✓	
9.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.			✓	

Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Visi dan Misi bank berisi nilai-nilai bank syariah yang jelas.				✓
2.	Bank syariah tempat saya bekerja berani mengambil risiko.			✓	
3.	Kerja sama antar karyawan di bank syariah ini sangat diutamakan.			✓	
4.	Saya berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi bank syariah.			✓	
5.	Saya ikut secara aktif pelatihan yang di selenggarakan oleh bank syariah.			✓	
6.	Tingkat aktivitas pekerjaan diatur dalam bank.			✓	
7.	Saya mampu beradaptasi di lingkungan kerja.			✓	

Sarana Prasarana

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Tempat kerja saya saat ini telah memadai dengan kondisi bangunan yang sangat baik.			✓	
2.	Bagi saya kenyamanan ruang kerja yang ada saat ini dapat menambah semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.			✓	
3.	Jumlah peralatan kerja yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi yang baik.			✓	
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi peralatan kerja yang sekarang yang sesuai dengan jenis pekerjaan.			✓	
5.	Bagi saya penggunaan peralatan kerja cukup aman untuk mendukung setiap kegiatan.				✓
6.	Bagi saya, penggunaan peralatan kerja sangat sesuai untuk mendukung kinerja.			✓	
7.	Fasilitas tempat saya bekerja sudah lengkap.			✓	

Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Penerangan di ruang kantor dilengkapi dengan jendela-jendela dan lampu-lampu sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan.				✓
2.	Sirkulasi udara cukup baik karena dilengkapi dengan jendela atau ventilasi.			✓	
3.	Suhu udara di dalam kantor membuat saya betah di kantor.			✓	
4.	Dengan adanya AC atau kipas dan pengharum ruangan membantu menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu di ruang kerja.			✓	
5.	Lokasi kerja jauh dari kebisingan.			✓	
6.	Mebel di kantor (meja, kursi, almari) cukup untuk memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan.			✓	
7.	Peralatan elektronik di kantor (computer, printer, hitung, fax, scanner, mesin foto copy) cukup untuk memudahkan saya dalam bekerja.				✓

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya dapat mencapai standar hasil kerja BRI Syariah Kanca Solo Veteran.				✓
2.	Saya bertanggung jawab akan tugas-tugas yang diberikan.			✓	
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.			✓	
4.	Tidak ada kesalahan selama saya bekerja.	✓			
5.	Hasil Kerja saya sesuai dengan standar perusahaan.			✓	
6.	Prestasi kerja saya meningkat dari waktu ke waktu.			✓	
7.	Saya dapat memenuhi standar mutu hasil kerja dari BRI Syariah Kanca Solo Veteran.			✓	
8.	Saya dapat meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.			✓	

LAMPIRAN 3

Hasil Olah Data SPSS dan Ms. Excel

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	25	55,6	55,6	55,6
Valid Perempuan	20	44,4	44,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 25 Tahun	4	8,9	8,9	8,9
26 - 35 Tahun	19	42,2	42,2	51,1
36 - 45 Tahun	16	35,6	35,6	86,7
> 46 Tahun	6	13,3	13,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	15	33,3	33,3	33,3
Valid S1	30	66,7	66,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Tahun	1	2,2	2,2	2,2
2 Tahun	1	2,2	2,2	4,4
3 Tahun	13	28,9	28,9	33,3
Valid 4 Tahun	9	20,0	20,0	53,3
> 5 Tahun	21	46,7	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

2. Data kuesioner dalam tabel variabel Pelatihan

Variabel Pelatihan						Pelatihan (X1)
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
3	4	4	3	3	3	20
4	4	4	4	3	3	22
3	3	3	2	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
2	2	1	1	1	1	8
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	3	3	21
4	3	2	3	3	3	18
3	3	4	3	2	2	17
3	4	3	4	3	3	20
3	2	3	3	3	2	16
4	4	4	4	3	3	22
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	4	4	4	23
3	4	3	3	3	3	19
4	3	4	3	4	3	21
3	3	3	3	2	3	17
3	3	3	3	4	3	19
4	3	3	4	3	4	21

4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	3	4	3	19
4	4	4	3	4	3	22
3	3	3	4	3	4	20
4	4	3	3	3	4	21
3	4	3	3	4	3	20
3	3	3	2	2	3	16
4	3	3	4	3	3	20
4	3	4	3	3	4	21
3	4	4	3	4	3	21
4	4	3	4	3	4	22
3	4	4	3	4	3	21
3	3	4	3	4	3	20
3	4	3	4	3	4	21
4	3	4	3	4	3	21
3	3	4	3	4	3	20
3	3	4	3	4	2	19
3	3	4	3	4	3	20
4	4	3	3	3	4	21
4	4	3	3	3	4	21
4	4	4	3	3	4	22
4	3	4	4	3	3	21
4	3	4	3	4	3	21
156	151	154	145	148	142	896

3. Data kuesioner dalam tabel variabel kompetensi

Variabel Kompetensi											Kompetensi
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	
3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	35
4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	30
1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	17
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	40
3	3	4	4	3	1	4	3	3	4	3	35
2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	33
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	41
3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	36

3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	36
3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	32
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	38
3	3	4	2	3	4	3	4	4	2	3	35
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	41
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	31
3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	33
3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	39
3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	37
3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	37
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	38
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	36
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	36
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	37
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	36
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	37
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	36
4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	36
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	35
3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	39
3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	40
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	37
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	39
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	37
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	38
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	36
3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	36
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	37
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	35
3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	37
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	38
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	35
3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	39
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	39
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	37
137	149	152	144	152	146	144	148	151	150	147	1620

4. Data kuesioner dalam tabel variabel disiplin kerja

Variabel Disiplin Kerja									Disiplin Kerja
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
4	3	2	2	4	3	3	3	3	27
2	1	1	1	1	1	2	1	2	12
4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
4	4	4	3	4	3	4	4	2	32
3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
3	3	4	3	4	3	3	4	4	31
3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	3	4	4	4	4	4	3	3	33
4	3	4	3	3	4	3	4	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	3	3	3	3	3	4	3	29
4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
3	3	3	3	4	3	3	4	3	29
3	3	3	3	4	3	3	4	3	29
2	3	1	2	2	3	3	3	2	21
4	3	4	4	4	4	3	3	4	33
3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
4	4	3	3	4	3	4	3	4	32
4	4	3	3	3	4	4	4	3	32
3	3	3	3	4	4	4	3	3	30
3	3	3	4	3	3	3	3	4	29
4	4	3	3	2	3	2	3	4	28
3	3	4	3	4	3	4	3	4	31
3	3	4	3	4	3	4	3	4	31
3	3	3	4	3	3	4	3	4	30
4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
3	3	4	3	4	3	3	4	3	30
3	4	3	4	3	4	3	3	4	31
4	3	3	3	4	3	4	3	4	31

3	3	4	3	4	3	4	3	4	31
4	4	3	3	4	3	4	3	4	32
4	3	3	3	4	3	4	3	4	31
4	4	4	3	3	3	4	3	4	32
4	3	3	3	4	3	4	4	4	32
3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
3	3	4	3	3	4	3	3	4	30
4	4	4	3	4	3	4	3	4	33
4	3	3	3	4	3	4	3	4	31
157	151	148	142	155	146	155	147	158	1359

5. Data kuesioner dalam tabel variabel sarana prasarana

Variabel Sarana Prasarana							Sarana Prasarana
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	
3	3	3	3	4	3	3	22
3	3	2	3	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	2	20
2	2	3	4	4	4	3	22
1	1	1	1	1	1	1	7
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	3	3	3	24
3	4	3	4	4	4	3	25
2	3	3	3	2	3	1	17
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	3	4	4	3	26
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	4	4	4	3	25
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	4	3	4	3	24
3	4	3	3	3	4	3	23
3	3	3	3	3	4	3	22
4	4	4	4	3	3	4	26
1	3	2	4	4	3	1	18
3	3	3	3	4	3	4	23
3	3	2	3	3	4	3	21
4	4	4	3	4	3	4	26

3	3	3	3	4	4	3	23
4	4	4	3	4	3	4	26
4	3	4	3	3	3	4	24
2	3	3	3	4	3	3	21
3	3	3	4	3	3	3	22
4	4	4	4	3	4	4	27
3	4	3	4	3	4	3	24
4	3	4	3	4	3	4	25
3	3	4	3	3	3	4	23
3	4	3	4	3	4	3	24
2	3	3	3	3	4	4	22
3	4	3	4	3	4	3	24
3	4	3	4	3	3	4	24
4	4	4	3	4	4	3	26
4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	4	3	4	3	4	26
3	3	3	4	3	4	3	23
3	4	3	4	3	4	3	24
4	3	4	3	4	3	4	25
3	3	3	4	3	3	3	22
145	156	146	156	154	157	145	1059

6. Data kuesioner dalam tabel variabel budaya organisasi

Variabel Budaya Organisasi							Budaya
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	
4	3	3	3	3	3	3	22
2	3	3	3	4	4	4	23
2	3	3	3	2	3	3	19
3	3	4	3	3	3	3	22
2	2	1	1	1	2	2	11
1	4	4	4	4	3	4	24
3	3	4	3	4	3	3	23
4	3	4	4	4	4	4	27
3	2	4	2	4	1	3	19
4	3	3	4	4	4	4	26
4	3	3	4	3	3	4	24
4	3	3	2	4	4	3	23
3	1	2	4	3	4	4	21
4	3	4	3	2	3	1	20

4	4	4	4	3	3	3	25
4	4	4	3	4	4	4	27
3	4	4	3	3	3	3	23
4	3	2	3	3	3	3	21
3	4	3	4	3	4	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	2	3	3	3	3	21
3	4	3	4	3	4	3	24
3	4	4	4	3	3	3	24
3	3	3	4	4	3	3	23
3	4	3	4	3	4	4	25
3	3	4	3	4	3	4	24
3	3	4	3	4	3	4	24
3	3	3	4	3	4	3	23
3	4	2	3	4	3	4	23
3	3	3	4	3	4	4	24
3	3	3	3	4	3	3	22
3	4	3	4	3	4	3	24
3	3	4	3	4	4	4	25
3	3	4	3	3	4	3	23
4	3	3	4	3	4	3	24
3	4	3	4	3	4	3	24
3	4	3	4	3	4	3	24
3	3	4	3	4	4	4	25
3	4	3	3	3	3	4	23
3	3	4	3	4	3	4	24
3	3	3	4	3	4	4	24
3	3	3	4	3	3	4	23
3	4	3	4	3	4	4	25
3	4	3	4	3	4	3	24
3	4	3	4	3	3	3	23
141	147	145	153	147	153	151	1037

7. Data kuesioner dalam tabel variabel lingkungan kerja

Variabel Lingkungan Kerja							Lingkungan
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	
4	3	3	3	3	3	4	23
2	3	4	4	2	3	4	22
3	3	3	3	2	4	3	21

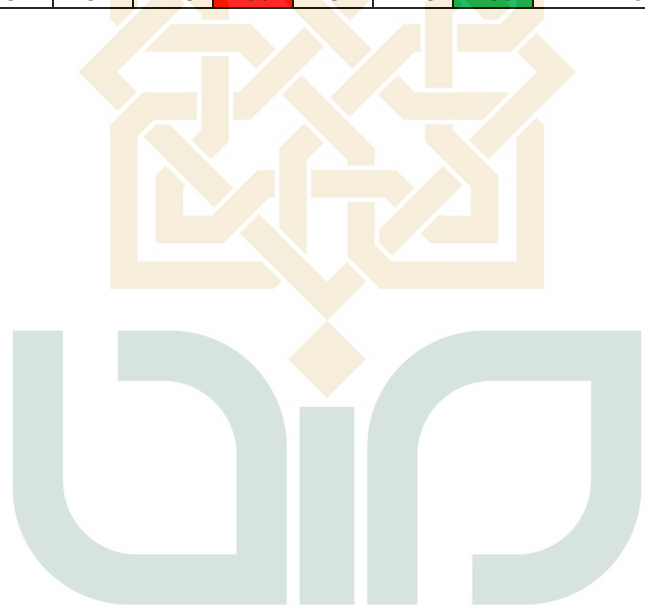
4	4	2	4	2	4	4	24
2	2	1	1	3	2	1	12
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	3	27
3	3	2	3	3	3	3	20
4	4	3	4	3	4	4	26
3	3	3	4	4	4	4	25
3	3	4	4	3	4	3	24
3	3	4	3	4	3	4	24
3	2	2	3	3	3	3	19
4	3	4	4	4	4	3	26
3	3	4	3	4	3	4	24
3	3	3	4	3	3	4	23
3	3	3	4	3	3	4	23
3	4	3	3	4	3	4	24
3	3	3	3	3	4	3	22
3	4	3	3	4	3	4	24
3	2	2	4	3	2	2	18
3	3	3	2	3	4	3	21
3	4	3	2	3	4	3	22
3	3	3	3	4	3	3	22
3	3	3	4	3	3	4	23
3	4	3	3	4	3	4	24
3	3	3	4	3	3	4	23
3	4	3	3	4	3	3	23
3	3	3	4	3	3	4	23
3	4	3	4	3	4	3	24
3	3	4	3	4	3	4	24
3	4	3	4	3	4	3	24
3	3	3	3	4	3	3	22
3	4	3	3	4	3	4	24
3	3	3	4	3	3	4	23
3	4	3	4	4	3	4	25
3	4	3	3	4	3	4	24
3	3	3	4	3	4	3	23
3	3	4	3	4	4	3	24
3	4	3	4	3	4	3	24
3	4	3	4	3	4	3	24
3	4	3	4	3	4	3	24

3	4	3	4	3	4	3	24
3	3	3	3	4	3	4	23
139	150	138	155	151	153	155	1041

8. Data kuesioner dalam tabel variabel kinerja karyawan

Variabel Kinerja Karyawan								Kinerja
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	
4	3	3	1	3	3	3	3	23
3	4	4	3	3	3	3	3	26
3	4	3	4	3	3	3	3	26
3	3	2	2	3	3	3	3	22
2	1	2	1	1	2	2	2	13
3	4	4	3	3	4	3	3	27
3	4	4	1	3	3	3	4	25
4	4	4	2	3	4	4	4	29
3	3	3	2	3	3	3	3	23
3	4	4	3	4	4	4	4	30
4	3	3	3	3	3	4	3	26
3	4	4	2	3	3	4	3	26
4	3	4	4	3	4	4	4	30
4	4	4	2	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	4	4	3	3	4	3	4	28
3	3	3	4	3	4	3	4	27
4	3	3	3	3	4	3	4	27
3	4	3	4	3	4	3	4	28
3	3	4	3	3	4	3	4	27
3	4	3	4	3	4	3	4	28
4	4	4	4	3	4	3	4	30
3	3	4	3	4	3	4	3	27
4	4	3	4	3	4	3	4	29
2	3	3	3	3	4	3	4	25
3	2	3	2	3	3	3	4	23
3	3	3	4	3	3	3	4	26
4	4	3	3	3	4	3	4	28
4	4	4	3	3	4	4	3	29
3	3	4	4	4	3	3	3	27
3	4	3	4	3	4	3	4	28
3	3	3	4	3	4	4	3	27

3	4	3	4	3	4	3	4	28
3	3	4	3	3	4	3	4	27
3	4	3	3	4	3	4	3	27
3	3	3	4	3	4	3	4	27
3	3	3	3	3	3	4	4	26
3	4	3	3	3	4	3	3	26
4	3	4	3	3	4	3	4	28
3	4	3	3	3	4	3	4	27
3	3	4	3	3	4	3	4	27
3	3	4	3	3	4	4	4	28
3	3	3	4	3	4	3	4	27
3	4	3	4	4	3	4	4	29
3	3	3	4	3	3	3	4	26
145	154	152	140	139	161	146	163	1200



LAMPIRAN 4

Output Hasil SPSS 20.00

1. Uji Validitas

a. Pelatihan

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Pelatihan (X1)
P1	Pearson Correlation	1	,330*	,324*	,544*	,235	,568*	,702**
	Sig. (2-tailed)		,027	,030	,000	,120	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	,330*	1	,258	,404*	,251	,532*	,652**
	Sig. (2-tailed)	,027		,088	,006	,096	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	,324*	,258	1	,369*	,573*	,165	,663**
	Sig. (2-tailed)	,030	,088		,013	,000	,278	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	,544*	,404*	,369*	1	,314*	,529*	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,013		,035	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	,235	,251	,573*	,314*	1	,255	,658**
	Sig. (2-tailed)	,120	,096	,000	,035		,091	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	,568*	,532*	,165	,529*	,255	1	,723**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,278	,000	,091		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pela	Pearson	,702*	,652*	,663*	,757*	,658*	,723*	1
tiha	Correlation	*	*	*	*	*	*	
n	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
)	N	45	45	45	45	45	45	45

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

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

b. Kompetensi

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Kompetensi (X2)
P1	1	,302*	,399*	,112	,246	,399*	,225	,113	,358*	,314*	,298*	,603**
P2		1	,352*	,069	,231	,281	,228	,324*	,335*	,317*	,399**	,629**
P3			1	-,074	,264	,039	,435*	,066	,564*	,018	,329*	,556**
P4				1	,164	,194	,086	,027	,158	,301*	,200	,367*
P5					1	,158	,438*	,150	,671*	,153	,451**	,629**

P6	Sig. (2-tailed)	,103	,126	,079	,281		,301	,003	,324	,000	,316	,002	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,399*	,281	,039	,194	,158	1	,051	,281	,103	,282	,101	,483**
P7	Sig. (2-tailed)	,007	,061	,797	,202	,301		,741	,062	,499	,060	,510	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,225	,228	,435*	,086	,438*	,051	1	,361*	,475*	,149	,524**	,622**
P8	Sig. (2-tailed)	,137	,133	,003	,572	,003	,741		,015	,001	,327	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,113	,324*	,066	,027	,150	,281	,361*	1	,153	,321*	,161	,462**
P9	Sig. (2-tailed)	,459	,030	,667	,863	,324	,062	,015		,317	,032	,292	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,358*	,335*	,564*	,158	,671*	,103	,475*	,153	1	-,078	,578**	,702**
P10	Sig. (2-tailed)	,016	,024	,000	,301	,000	,499	,001	,317		,611	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,314*	,317*	,018	,301*	,153	,282	,149	,321*	-,078	1	,115	,460**
P11	Sig. (2-tailed)	,036	,034	,905	,044	,316	,060	,327	,032	,611		,451	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,298*	,399*	,329*	,200	,451*	,101	,524*	,161	,578*	,115	1	,674**
Kompetensi (X2)	Sig. (2-tailed)	,046	,007	,027	,187	,002	,510	,000	,292	,000	,451		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,603*	,629*	,556*	,367*	,629*	,483*	,622*	,462**	,702*	,460**	,674**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,013	,000	,001	,000	,001	,000	,001	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

c. Disiplin Kerja

		Correlations									Disiplin Kerja (X3)
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
P1	Pearson Correlation	1	,455*	,406*	,230	,347*	,313*	,410*	,142	,355*	,611**
	Sig. (2-tailed)		,002	,006	,129	,020	,036	,005	,352	,017	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	,455*	1	,379*	,404*	,156	,464*	,248	,433*	,228	,623**
	Sig. (2-tailed)	,002		,010	,006	,307	,001	,101	,003	,132	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	,406*	,379*	1	,519*	,507*	,484*	,385*	,352*	,467*	,772**
	Sig. (2-tailed)	,006	,010		,000	,000	,001	,009	,018	,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	,230	,404*	,519*	1	,321*	,682*	,315*	,335*	,508*	,721**
	Sig. (2-tailed)	,129	,006	,000		,031	,000	,035	,025	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	,347*	,156	,507*	,321*	1	,352*	,566*	,434*	,355*	,691**
	Sig. (2-tailed)	,020	,307	,000	,031		,018	,000	,003	,017	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	,313*	,464*	,484*	,682*	,352*	1	,280	,417*	,279	,708**
	Sig. (2-tailed)	,036	,001	,001	,000	,018		,063	,004	,064	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

P7	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,410*	,248	,385*	,315*	,566*	,280	1	,178	,420*	,639**
	Sig. (2-tailed)	,005	,101	,009	,035	,000	,063		,241	,004	,000
P8	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,142	,433*	,352*	,335*	,434*	,417*	,178	1	,054	,557**
	Sig. (2-tailed)	,352	,003	,018	,025	,003	,004	,241		,723	,000
P9	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,355*	,228	,467*	,508*	,355*	,279	,420*	,054	1	,622**
	Sig. (2-tailed)	,017	,132	,001	,000	,017	,064	,004	,723		,000
Disiplin Kerja (X3)	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,611*	,623*	,772*	,721*	,691*	,708*	,639*	,557*	,622*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

d. Sarana Prasarana

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Sarana Prasarana (X4)
P1	Pearson Correlation	1	-,033	,034	,085	,078	,145	-,120	,299*
	Sig. (2-tailed)		,828	,822	,581	,611	,343	,432	,046
P2	N	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	-,033	1	,214	,415*	,043	,277	,040	,516**
	Sig. (2-tailed)	,828		,158	,005	,781	,066	,797	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

P3	Pearson Correlation	,034	,214	1	,094	,461*	,000	,122	,519**
	Sig. (2-tailed)	,822	,158		,539	,001	1,000	,423	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	,085	,415*	,094	1	,061	,546*	,287	,658**
	Sig. (2-tailed)	,581	,005	,539		,692	,000	,056	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	,078	,043	,461*	,061	1	,117	,578*	,613**
	Sig. (2-tailed)	,611	,781	,001	,692		,444	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	,145	,277	,000	,546*	,117	1	,302*	,623**
	Sig. (2-tailed)	,343	,066	1,000	,000	,444		,044	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P7	Pearson Correlation	-,120	,040	,122	,287	,578*	,302*	1	,577**
	Sig. (2-tailed)	,432	,797	,423	,056	,000	,044		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Sarana Prasarana (X4)	Pearson Correlation	,299*	,516*	,519*	,658*	,613*	,623*	,577*	1
	Sig. (2-tailed)	,046	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

e. Budaya Organisasi

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Budaya Organisasi (X5)
P1	Pearson Correlation	1	,664*	,781*	,290	,469*	,325*	,712*	,837**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,054	,001	,029	,000	,000

P2	N	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,664**	1	,550*	,616*	,426*	,590*	,447*	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,004	,000	,002	,000
P3	N	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,781**	,550*	1	,260	,527*	,300*	,655*	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,084	,000	,045	,000	,000
P4	N	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,290	,616*	,260	1	,339*	,623*	,244	,622**
	Sig. (2-tailed)	,054	,000	,084		,023	,000	,106	,000
P5	N	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,469**	,426*	,527*	,339*	1	,426*	,469*	,699**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,023		,004	,001	,000
P6	N	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,325*	,590*	,300*	,623*	,426*	1	,279	,656**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,045	,000	,004		,063	,000
P7	N	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,712**	,447*	,655*	,244	,469*	,279	1	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,106	,001	,063		,000
Budaya Organisasi (X5)	N	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,837**	,818*	,798*	,622*	,699*	,656*	,758*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

f. Lingkungan Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Lingkungan Kerja (X6)
P1	Pearson Correlation	1	,332*	,241	,332*	,141	,414**	,267	,603**
	Sig. (2-tailed)		,026	,110	,026	,355	,005	,077	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	,332*	1	,244	,236	,165	,455**	,305*	,653**
	Sig. (2-tailed)	,026		,106	,119	,279	,002	,042	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	,241	,244	1	,301*	,358*	,368*	,428*	,720**
	Sig. (2-tailed)	,110	,106		,045	,016	,013	,003	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	,332*	,236	,301*	1	-,168	,339*	,354*	,599**
	Sig. (2-tailed)	,026	,119	,045		,271	,023	,017	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	,141	,165	,358*	-,168	1	-,154	,220	,374*
	Sig. (2-tailed)	,355	,279	,016	,271		,311	,146	,011
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	,414*	,455*	,368*	,339*	-,154	1	,000	,562**
	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,013	,023	,311		1,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P7	Pearson Correlation	,267	,305*	,428*	,354*	,220	,000	1	,644**

	Sig. (2-tailed)	,077	,042	,003	,017	,146	1,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Lingkungan Kerja (X6)	Pearson Correlation	,603*	,653*	,720*	,599*	,374*	,562**	,644*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,011	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

g. Kinerja Karyawan

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Kinerja Karyawan (Y)
P1	Pearson Correlation	1	,320*	,322*	,044	,198	,261	,232	,146	,489**
	Sig. (2-tailed)		,032	,031	,773	,192	,084	,125	,338	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	,320*	1	,350*	,269	,466*	,384*	,240	,206	,681**
	Sig. (2-tailed)	,032		,018	,073	,001	,009	,112	,175	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	,322*	,350*	1	,005	,379*	,304*	,314*	,179	,557**
	Sig. (2-tailed)	,031	,018		,974	,010	,043	,036	,240	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	,044	,269	,005	1	,360*	,478*	,094	,427*	,636**
	Sig. (2-tailed)	,773	,073	,974		,015	,001	,538	,003	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	,198	,466*	,379*	,360*	1	,151	,504**	,228	,662**
	Sig. (2-tailed)		,032	,031	,073	,001				
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

P6	Sig. (2-tailed)	,192	,001	,010	,015		,322	,000	,132	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,261	,384*	,304*	,478*	,151	1	,056	,612*	,694**
P7	Sig. (2-tailed)	,084	,009	,043	,001	,322		,716	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,232	,240	,314*	,094	,504*	,056	1	,014	,462**
P8	Sig. (2-tailed)	,125	,112	,036	,538	,000	,716		,929	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,146	,206	,179	,427*	,228	,612*	,014	1	,595**
Kinerja Karya awan (Y)	Sig. (2-tailed)	,338	,175	,240	,003	,132	,000	,929		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	,489*	,681*	,557*	,636*	,662*	,694*	,462**	,595*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

*. 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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	6

b. Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	11

c. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	9

d. Sarana Prasarana

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,606	7

e. Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	7

f. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,686	7

g. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,731	8

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,63131212
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,075
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,579
Asymp. Sig. (2-tailed)		,890

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,606	3,060		1,505	,141		
1 Pelatihan	,012	,146	,011	,081	,936	,491	2,037

Kompetensi	,367	,114	,491	3,207	,003	,377	2,653
Disiplin Kerja	-,203	,128	-,267	- 1,589	,120	,313	3,192
Sarana Prasarana	,483	,177	,433	2,730	,010	,352	2,838
Budaya Organisasi	,279	,135	,359	2,075	,045	,297	3,372
Lingkungan Kerja	-,128	,198	-,113	-,644	,523	,290	3,454

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,226	1,643		,746	,460
Pelatihan	,035	,078	,102	,453	,653
Kompetensi	-,057	,061	-,239	-,926	,360
Disiplin Kerja	,063	,069	,261	,923	,362
1 Sarana Prasarana	,009	,095	,026	,096	,924
Budaya Organisasi	-,068	,072	-,272	-,935	,356
Lingkungan Kerja	,040	,106	,112	,380	,706

a. Dependent Variable: RES2

4. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,606	3,060		1,505	,141
Pelatihan	,012	,146	,011	,081	,936
Kompetensi	,367	,114	,491	3,207	,003
¹ Disiplin Kerja	-,203	,128	-,267	1,589	,120
Sarana Prasarana	,483	,177	,433	2,730	,010
Budaya Organisasi	,279	,135	,359	2,075	,045
Lingkungan Kerja	-,128	,198	-,113	-,644	,523

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,664	,610	1,755

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X6), Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), Jumlah Sarana Prasarana (X4), Budaya Organisasi (X5)

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	230,908	6	38,485	12,489	,000 ^b

Residual	117,092	38	3,081		
Total	348,000	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X6), Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), Jumlah Sarana Prasarana (X4), Budaya Organisasi (X5)

c. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,606	3,060		1,505	,141
Pelatihan	,012	,146	,011	,081	,936
Kompetensi	,367	,114	,491	3,207	,003
Disiplin Kerja	-,203	,128	-,267	-1,589	,120
1 Sarana Prasarana	,483	,177	,433	2,730	,010
Budaya Organisasi	,279	,135	,359	2,075	,045
Lingkungan Kerja	-,128	,198	-,113	-,644	,523

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

LAMPIRAN 5

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



LAMPIRAN 6

CURRICULUM VITAE

Nama : Rendy Trianto
NIM : 15820177
Tempat/Tanggal Lahir : Klaten, 20 Mei 1996
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Alamat Asal : Pundungan RT 02 RW 06, Jonggrangan, Klaten
Utara, Klaten 57435
E-Mail : triantorendy20@gmail.com
No. Hp : 085729026305



Pendidikan Formal :

- 2002 – 2008 : SD Negeri 2 Jonggrangan
- 2008 – 2011 : SMP Negeri 1 Ngawen
- 2011 – 2015 : SMK Negeri 2 Klaten (Program 4 Tahun)
- 2015 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta