

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

(Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)



SKRIPSI

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

OLEH :

WISHA NANDITA DINDASARI

NIM : 17108020094

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

2021

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

(Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)



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

OLEH :

WISHA NANDITA DINDASARI

NIM : 17108020094

DOSEN PEMBIMBING :

JOKO SETYONO, SE, M.Si.

NIP : 19730702 200212 1 003

PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGESAHAN



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-389/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA BANK BPD DIY SYARIAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WISHA NANDITA DINDASARI
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020094
Telah diujikan pada : Jumat, 19 Maret 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6080177c49a6f



Penguji I

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 6080e30e1864



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 60640d6c2af64



Yogyakarta, 19 Maret 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6080ff8618a45



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Wissha Nandita Dindasari

Kepada

Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

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 : Wissha Nandita Dindasari

NIM : 17108020094

Judul Skripsi : "Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening* (Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)

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. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 9 Maret 2021

Pembimbing,

Joko Setyono, SE.,M.Si

NIP: 19730702 200212 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wisna Nandita Dindasari

NIM : 17108020094

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan 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, 10 Maret 2021

Penyusun



Wisna Nandita Dindasari

NIM. 17108020094

STATE ISLAMIC UNIV
SUNAN KALIJATI
YOGYAKARTA

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Wisna Nandita Dindasari

NIM : 17108020094

Jurusan : 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 Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi kasus pada Bank BPD DIY Syariah)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas royalti Noneklusif 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.

Yogyakarta, 25 Februari 2021



Wisna Nandita Dindasari

NIM.17108022094

HALAMAN MOTTO

سَمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Lawanlah tiga musuh terbesarmu, yaitu kemalasan, rasa menunda-nunda pekerjaan, dan alasan. Mulai dari hal-hal kecil, dan buatlah perubahan baik dihidupmu

-Wisha Nandita Dindasari-

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
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	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ža'	ž	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

حَدَّع حَدَّة	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.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّةٌ	Ditulis	<i>'illah</i>
كِرَامَةُ الْوَالِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Dammah	Ditulis	U
أَعْلَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
أَعْلِرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
أَعْلُبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلٍ َّ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
ننسى	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	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

3. *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	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

Segala puji dan syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Berkat rahmat dan hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul ***"Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada Bank BPD DIY Syariah Yogyakarta)"***. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan, baik dari segi penulisan, penyusunan maupun isi.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberi bimbingan, dukungan dan masukan. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phill. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr.Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi,MM. selaku Kaprodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Hasan Al Banna, SEI., M.E. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing saya selama mengerjakan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan *Staff* Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses belajar selama menempuh Pendidikan
8. Orang tua tercinta, Ibu Sri Pujiwati Restuningsih dan Ayah Rusdi serta Mbak putri yang selalu membantu memberikan support serta semangat untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabatku Pika, Memen, dan Nisa yang senantiasa menyemangati dan berjuang bersama dalam penyelesaian skripsi ini. yang selalu menemani, membantu dan mendukung penulis kapanpun dan dimanapun sejak awal kuliah.
10. Kak Aldi Ariansyah yang selalu menjadi tempat keluh kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Keluarga besar Perbankan Syariah 2017 khususnya PS C yang mendukung selesainya skripsi ini.
12. Pihak yang mendorong saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT memudahkan segala urusan serta membalas seluruh kebaikan tersebut dengan hal yang lebih baik lagi. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. *Aamiin..*

Yogyakarta, 25 Februari 2021



Wisha Nandita Dindasari

NIM. 17108020094

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Pembahasan	9
BAB II	12
LANDASAN TEORI.....	12
2.1 Pengembangan Karier	12
2.1.1 Pengertian.....	12
2.1.2 Tujuan Pengembangan Karier.....	13
2.1.3 Tahap Pengembangan Karier	14
2.1.4 Indikator Pengembangan Karier	17
2.2 Lingkungan Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian.....	19
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	19
2.2.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20

2.3	Kinerja Karyawan.....	22
2.3.1	Pengertian.....	22
2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.3.3	Tujuan dan Manfaat Kinerja	24
2.3.4	Metode Penilaian Kinerja.....	25
2.3.5	Indikator Penilaian Kinerja	26
2.4	Kepuasan Kerja	28
2.4.1	Pengertian.....	28
2.4.2	Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	29
2.5	Telaah Pustaka.....	30
2.6	Pengembangan Hipotesis	42
2.6.1	Pengaruh Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja.	42
2.7	Kerangka Pemikiran	48
BAB III	49
METODOLOGI PENELITIAN	49
3.1	Jenis Penelitian	49
3.1.1	Metode Penelitian.....	49
3.1.2	Sumber Data.....	49
3.1.3	Populasi dan Sampel	50
3.1.4	Definisi operasional variabel penelitian.....	51
3.2	Skala Pengukuran Penelitian	54
3.3	Teknik Analisis Data	54
3.3.1	Uji Validitas	54
3.3.2	Uji Reliabilitas	55
3.4	Uji Asumsi Klasik	55
3.4.1	Uji Normalitas	55
3.4.2	Uji Multikolinearitas	56
3.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	56
3.4.4	Uji Autokorelasi	57
3.5	Uji Hipotesis	57
3.5.1	Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	57
3.5.2	Uji t	58

3.5.3	Uji F	58
3.6	Analisis Jalur dan Uji Sobel	59
BAB IV	61
PEMBAHASAN	61
4.1	Profil Responden	61
4.1.1	Responden Berdasarkan Jenis kelamin	61
4.1.2	Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
4.1.4	Masa Kerja Responden	63
4.2	Teknik Analisis Data	64
4.2.1	Uji Validitas	64
4.2.2	Uji Reliabilitas	68
4.3	Uji Asumsi Klasik	69
4.3.1	Uji Normalitas.....	69
4.3.2	Uji Multikolinearitas	70
4.3.3	Uji Heterokedastisitas	70
4.3.4	Uji Autokorelasi	71
4.4	Uji Regresi Linear Berganda.....	72
4.4.1	Uji t	75
4.4.2	Uji F	76
4.4.3	Koefisien Determinasi.....	77
4.5	Analisis Jalur dan Uji Sobel	79
4.5.1	Analisis Hipotesis 6	80
4.5.2	Analisis Hipotesis 7	85
4.6	Pembahasan	89
BAB V	104
PENUTUP	104
5.1	Kesimpulan.....	104
5.2	Keterbatasan	105
5.3	Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Aset Unit Usaha Syariah (dalam miliar rupiah)	2
Tabel 2. Jumlah Aset Bank BPD DIY Syariah (dalam jutaan rupiah).....	2
Tabel 3. Telaah Pustaka	31
Tabel 4. Operasional Variabel Penelitian.....	51
Tabel 5. Skala Ukur Dalam Penelitian.....	54
Tabel 6. Jenis Kelamin.....	61
Tabel 7. Usia Responden.....	62
Tabel 8. Pendidikan Terakhir Responden.....	62
Tabel 9. Masa Kerja Responden	63
Tabel 10. Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 14. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	71
Tabel 15. Hasil Uji Autokorelasi	71
Tabel 16. Hasil Uji Regresi Berganda.....	72
Tabel 17. Hasil Uji Anova	76
Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi	78
Tabel 19. Ringkasan Hasil Uji PK terhadap KK.....	81
Tabel 20. Ringkasan Hasil Uji PK dan KK terhadap KIN.....	81
Tabel 21. Ringkasan Hasil Uji LK Terhadap KK.....	85
Tabel 22. Ringkasan Hasil Uji LK dan KK terhadap KIN	86
Tabel 23. Data Jawaban Kuesioner Pada Variabel Pengembangan Karier.....	90
Tabel 24. Data Jawaban Responden Pada Variabel LK.....	96
Tabel 25. Data Jawaban Responden Pada Variabel KK	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 2. Model Struktur Analisis Path Hipotesis 6.....	82
Gambar 3. Model Struktur Analisis Path Hipotesis 7.....	87



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	113
Lampiran 2. Informasi Responden.....	119
Lampiran 3. Coding Data.....	121
Lampiran 4. Deskripsi Jawaban Responden.....	127
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik & Regresi Berganda.....	139
Lampiran 6. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	155
Lampiran 7. Dokumentasi Bank BPD DIY Syariah.....	157
Lampiran 8. Curriculum Vitae.....	158



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pengembangan karier merupakan salah satu hak yang wajib dipenuhi oleh perusahaan terhadap karyawan demi berkembangnya kehidupan karier karyawan.. Yang nantinya akan memiliki efek terhadap kinerja karyawan. Komponen lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja serta kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dimana kepuasan kerja akan menjadi variabel mediasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Adapun populasi dalam penelitian ini yakni sebanyak 36 karyawan Bank BPD DIY Syariah. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner serta alat analisis data regresi linier berganda IBM SPSS 23 serta analisis path dan sobel test untuk mengetahui pengaruh mediasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun tidak berpengaruh terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh terhadap kinerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, BPD DIY Syariah, Variabel *Intervening*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development and work environment on employee performance of Bank BPD DIY Syariah through job satisfaction as an intervening variable. Career development is one of the rights that must be fulfilled by companies to employees for the development of employee career life. Which will have an effect on employee performance. Another component that is no less important is the work environment and job satisfaction felt by employees, where job satisfaction will be a mediating variable on employee performance as the dependent variable. The population in this study were 36 employees of Bank BPD DIY Syariah. Data collection methods used were questionnaires and multiple linear regression data analysis tools IBM SPSS 23, path analysis and sobel test to determine the effect of mediation. The test results show that career development variables have an effect on job satisfaction but have no effect on performance, work environment variables have no effect on job satisfaction but have an effect on performance, job satisfaction variables have an effect on performance and job satisfaction variables are able to mediate the effect of career development and work environment on performance employees at Bank BPD DIY Syariah.

Keywords : Job Satisfaction, Employee Performance, BPD DIY Syariah, Intervening Variables



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga keuangan syariah di Indonesia saat ini dapat dikatakan telah berkembang cukup pesat, seiring dengan eksistensi dari lembaga keuangan syariah itu sendiri yang saat ini telah dikenal dikalangan masyarakat. Perkembangan yang cukup pesat inilah yang menjadi tantangan bagi lembaga keuangan syariah untuk terus memberikan kinerja yang baik. Kinerja yang baik tentunya akan meningkatkan tingkat kompetitif dari lembaga keuangan syariah. Guna dapat meningkatkan tingkat kompetitif yang ada, salah satunya perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat mendorong kepercayaan nasabah terhadap lembaga keuangan syariah itu sendiri. Dengan pelayanan yang baik, tentunya akan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi banyaknya nasabah yang mempercayakan dananya untuk dikelola di lembaga keuangan syariah. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pada suatu lembaga keuangan syariah.

Menurut Wimboh Santoso selaku ketua OJK dilansir dalam oleh MI (Media Indonesia) menyatakan bahwa hingga september 2020 terdapat 14 bank umum syariah, 20 unit usaha syariah, dan 162 bank pembiayaan rakyat syariah. Lembaga keuangan syariah dimana dalam hal ini adalah UUS (Unit Usaha Syariah) memiliki sedikit kesamaan dengan Badan Usaha Syariah

(BUS) dalam segi menjalankan tugas yaitu menghimpun dan menyalurkan dana serta melayani dalam segi lalu lintas pembayaran. Unit usaha syariah saat ini telah berkembang cukup pesat dan mengalami peningkatan dalam segi *asset*. Hal ini dapat dibuktikan melalui data jumlah *asset* yang dihasilkan oleh unit usaha syariah yang dilansir dalam situs ojk melalui statistik perbankan syariah pada penjelasan tabel dibawah ini :

Tabel 1. Jumlah Aset Unit Usaha Syariah (dalam miliar rupiah)

Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020 (bulan januari)
102.320	136.154	160.636	163.406	168.951

Sumber : ojk.go.id

Dalam tabel 1 diatas, menjelaskan bahwa terjadi peningkatan total aset yang dihasilkan unit usaha syariah dari tahun 2016 hingga tahun 2020 per bulan januari. Pencapaian perkembangan total aset ini juga dirasakan oleh Bank BPD DIY Syariah Yogyakarta dimana merupakan cabang syariah dari unit kerja BPD DIY dan telah mengalami peningkatan perkembangan *asset* setiap tahunnya, seperti yang tercantum pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Jumlah Aset Bank BPD DIY Syariah (dalam jutaan rupiah)

Tahun	Total Aset
2015	Rp 498.735
2016	Rp. 498.871
2017	Rp. 736.647

2018	Rp. 875.589
2019	Rp. 956.668

Sumber : bpddiy.co.id

Dalam tabel 2 dapat diketahui bahwa Bank BPD DIY Syariah telah mengalami peningkatan total *asset* dari tahun 2015-2019. Seperti dilansir pada akun *instagram* Bank BPD DIY Syariah, pada tahun 2020 melalui *event* yang digelar dengan tema “Investor *Best Sharia Awards 2020*”, Bank BPD DIY Syariah kembali mendapatkan prestasi pada kategori bank syariah terbaik yakni unit usaha syariah yang memiliki *asset* kurang dari 2 triliun. Namun, kinerja keuangan yang cukup baik ini kurang didukung oleh kinerja karyawan, dimana dilansir dari *annual report* Bank BPD DIY pada tahun 2018 dalam analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, dan Threats*), terdapat kelemahan Bank BPD DIY Syariah yang salah satunya terletak pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia khususnya pada bagian pembiayaan (Laporan Tahunan Bank BPD DIY, 2018).

Permasalahan tersebut menarik perhatian penulis untuk meneliti pengelolaan sumber daya manusia di Bank BPD DIY Syariah dimana karyawan merupakan komponen penting didalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tentu perlu dikelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan pelaksanaan pengembangan karier. kondisi lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Menurut Rivai (2003:290) mendefinisikan pengembangan karier sebagai sebuah usaha meningkatkan keterampilan dan *skill* pada setiap individu pada dunia kerja sehingga dapat mencapai karier yang diinginkan. Pengembangan karier bertujuan untuk memudahkan suatu perusahaan dalam mengelompokkan kemampuan karyawan yang kemudian dapat disesuaikan berdasarkan kebutuhan suatu perusahaan dan keinginan karyawan dalam mengembangkan diri untuk kariernya (Rivai : 2011). Pengembangan karier sangatlah dibutuhkan karena tentunya akan bermanfaat baik bagi perusahaan maupun individu itu sendiri. Dengan pelaksanaan pengembangan karier yang baik, individu akan merasa siap ke jenjang karier yang lebih tinggi, dimana pengembangan karier tersebut dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang lebih luas bagi suatu individu.

Begitupun dengan kondisi lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Nitisemito (2002) menyatakan bahwa lingkungan kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan apa yang dialami dan dirasakan para karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang dijalankan karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik tentu akan mempengaruhi perasaan rileks individu dalam menjalankan tugas yang diembannya. Jika lingkungan kerja tersebut kurang baik tentunya akan menyebabkan anggota menjadi merasa kurang nyaman dan menyebabkan berkurangnya performa perusahaan. Hal ini tentu menjadi catatan penting bagi organisasi karena

akan berpengaruh pada baik tidaknya kinerja karyawan yang akan dihasilkan.

Disisi lain, variabel kepuasan kerja yang dalam penelitian ini sebagai variabel mediasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat peran tidak langsung sebagai perantara dalam mempengaruhi pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins and Judge (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai sesuatu yang dirasakan karyawan dan bersifat positif mengenai pekerjaan dimana perasaan tersebut merupakan hasil atau evaluasi atas pekerjaannya. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (2002) mengatakan kepuasan kerja adalah sebuah rasa yang dialami karyawan baik bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan terkait dengan pekerjaannya. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah perasaan yang dihasilkan oleh anggota organisasi atau individu ketika berada di perusahaan tersebut yang dimana dipengaruhi oleh indikator lain salah satunya yaitu lingkungan kerja dan pelaksanaan pengembangan karier, baik perasaan tersebut bersifat positif maupun negatif. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik tentu berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Suatu pelaksanaan pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kepuasan tersebut nantinya secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan dimana pada penelitian ini, penulis memilih objek penelitian dengan karyawan Bank BPD DIY Syariah.

Menurut Hasibuan (2007) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dimiliki karyawan setelah menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada individu tersebut dimana tugas tersebut didasari oleh kecakapan, kesungguhan, pengalaman dan waktu yang dimiliki. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penelitian terdahulu yang memiliki variabel serupa seperti kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menjadi perantara dalam mempengaruhi pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja dari para karyawan dan menghasilkan beberapa *gap* penelitian terdahulu yang beragam. Sehingga hal ini mendorong peneliti untuk melaksanakan penelitian kembali mengenai variabel tersebut.

Seperti penelitian dari Winda (2017) yang menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lasut dkk (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Bank Sulut Go. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja, menurut hasil penelitian Sari (2016), didapatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Wongkar (2018) dimana menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Bank Sulut Go.

Menurut Charity (2015) menunjukkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kinerja

karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Kaseger (2017) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja, penulis memilih penelitian oleh Silfiati (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Bank Bukopin Cabang Surabaya, dimana hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widianingrum (2016), yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (KAI) Daerah Operasional IV Semarang.

Berdasarkan fenomena serta *gap* riset yang dikemukakan diatas, penulis bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*, dimana pada hal ini, objek penelitian dilakukan di Bank BPD DIY Syariah dengan harapan akan menjawab permasalahan yang telah diuraikan diatas serta dapat menjadi bahan evaluasi bagi setiap organisasi khususnya Bank BPD DIY Syariah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada masalah yang dijabarkan diatas, rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja?

2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menjelaskan apakah pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menjelaskan apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menjelaskan apakah pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menjelaskan apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Untuk menjelaskan apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menjelaskan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
7. Untuk menjelaskan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Memberikan pengetahuan terkait permasalahan yang terjadi di Lembaga Keuangan Syariah khususnya pada SDM di Unit Usaha Syariah yang berkaitan dengan pelaksanaan pengembangan karier dan kondisi lingkungan kerja.
2. Memberikan kontribusi referensi serta masukan bagi Bank BPD DIY Syariah agar mampu menjadi pertimbangan mengenai kebijakan terkait permasalahan Sumber Daya Manusia. Selain itu penelitian ini bisa menjadikan suatu bahan evaluasi untuk Bank BPD DIY Syariah itu sendiri agar ke depannya mampu lebih baik lagi.

1.5 Sistematika Pembahasan

Pada penelitian ini, terdapat sistematika penulisan untuk memudahkan para pembaca. Adapun pembahasan pada penelitian ini meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan, rumusan masalah yang berfungsi untuk menjabarkan pertanyaan terkait penelitian ini, tujuan dan manfaat dari penelitian, serta sistematika penulisan yang berfungsi untuk mempermudah para pembaca.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini meliputi landasan teori yang relevan dengan topik yang dibahas mengenai variabel yang diteliti (pengembangan karier lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan), telaah pustaka yang berisi beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, kerangka teori yang menggambarkan ringkasan hipotesis yang akan dikembangkan, serta pengembangan hipotesis yang merupakan dugaan sementara mengenai penelitian yang sedang diteliti penulis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari penjelasan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, serta teknik analisis data yang akan digunakan.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari uraian mendalam terkait hasil penelitian, yakni pembahasan mengenai hasil penelitian yang dilakukan, hasil analisis data, dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan pelaksanaan penelitian serta saran dari penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis olah data serta pembahasan pada bab IV, dapat diperoleh kesimpulan :

1. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
3. Pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan dalam mempengaruhi pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
7. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi sebagai variabel *intervening* dalam mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.

5.2 Keterbatasan

Adapun dalam pelaksanaan dan penyelesaian penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain :

1. Pelaksanaan penelitian menggunakan sampel terbatas yakni sebanyak 36 kuesioner, Sehingga hasil pada penelitian ini berkemungkinan untuk kurang mampu mewakili persepsi seluruh karyawan Bank BPD DIY Syariah sebagai populasi mengenai variabel yang dibahas pada penelitian ini.
2. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen merupakan hal yang lebih luas dimana variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh pelaksanaan pengembangan karier, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja. Atau dengan kata lain, terdapat faktor lain diluar penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Pelaksanaan penelitian yang dilakukan di masa *pandemic* (COVID-19) memaksa proses penelitian dan kontak terhadap karyawan dibatasi sehingga proses penelitian menjadi kurang maksimal.

5.3 Saran

1. Bagi Bank BPD DIY Syariah

Diharapkan tetap memperhatikan baik terhadap kepuasan kerja karyawan, kondisi lingkungan kerja, maupun pelaksanaan pengembangan karier yang ada sehingga dapat terus menjadi faktor peningkatan kinerja bagi karyawan, yang nantinya akan memberikan

manfaat pula bagi Perusahaan yang dalam hal ini adalah Bank BPD DIY Syariah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel serta objek penelitian yang lebih luas dan juga mengaitkan dengan isu-isu terkini. Sehingga hasil yang diperoleh bisa menjadi acuan dan lebih *update*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex, Nitisemito (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Alex, Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia, Edisi Revisi*. Penerbit Ghalia Indonesia
- Anorogo, Panji dan Widiyanti, Ninik.(1993). *Psikologi dalam Perusahaan : Rineka Cipta*. Jakarta
- Armstrong, Michael (2004), *Performance Management*, Yogyakarta: Tugu Publiser
- As'ad, Moh (1987), *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty
- Bet, Charity. (2015). EFFECT OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE OF KCB BRANCHES IN THE NORTH RIFT REGION, KENYA. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. ISSN: 2278-6236
- bpddiy.co.id.https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrXhWg6swdgl1AA6DX3RQx;_ylu=Y29sbwMEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1611146171/RO=10/RU=http%3a%2f%2fwww.bpddiy.co.id%2fdownload.php%3ffile%3d250/RK=2/RS=6aXHZMAF1AeMnzlRB3XzqcFT_to-
- D.Y. Lasut., B.Tewal., R.A.M.Koleangan. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Pengembangan Karier dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Sulut GO*. *Jurnal EMBA*, Vol 6 No 4 September 2018. Hlm. 2298-2307
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta
- Faradis, J. (2017). *Modul Praktikum Statistika*. FEBI UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta
- Farooqui, M. S. and Nagendra, A. (2014). *The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees*. *Procedia Economics and Finance*, 11: 122-129.
- George Kafui Agbozo1 , Isaac Sakyi Owusu2 , Mabel A. Hoedoafia1, *, Yaw Boateng Atakorah (2017). *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*. *Journal of Human Resource Management* 2017; 5(1): 12-18

- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Universitas Diponegoro
- Gibson, James.L., et all. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi ke-5. Erlangga. Jakarta
- Gomes, F. C (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hadiwijaya, H. (2016). *Pengaruh insentif, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT Smartfren Telecom Palembang)*. Seminar Nasional teknologi infotmasi, Bisnis, dan desain 2016. STMIK - Politeknik PalcomTech
- Hamdi dkk (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamdi, & E. Baharuddin. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hertanto, Eko. (2017a). *Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan Model Robbins & Judge*. https://www.academia.edu/23819725/KUESIONER_KEPUASAN_KERJA_KARYAWAN_MODEL_ROBBINS_and_JUDGE_. Diakses 20 November 2020
- Kaseger dkk .(2017). *Pengaruh Pengembangan Karier, Pengalaman Kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Manado)*. Jurnal EMBA. Vol 5 No 2. Hal 3058-3067
- Lasut dkk. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIER, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUT GO*. Jurnal EMBA Unsrat, Vol No 4. Hal 2298-2307
- Luthans. Fred. (2011). *Organizational behavior: An Evidence—Based approach*. New York: The McGrow-Hil Companies, Inc
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama
- Manoppo, R. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada TVRI Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Unsrat. Vol 3 No 3. Hal 1220-1231
- Mathis, Robert L; Jackson, John. (2006). *Human Resource Management*. Salemba Empat
- Maulinda, R., & Nurlina. (2019). *Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dengan penghargaan (reward) sebagai pemediasi pada Bank Syariah di kota Banda Aceh*. 36(3). 1-5
- Media,Indonesia. (2020). <https://mediaindonesia.com/ekonomi/346533/industri-keuangan-syariah-tumbuh-positif-di-tengah-pandemi>
- Nawawi, H. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Newstrom, John W and Davis, Keith. (2002). *Organisational Behaviour, Human Behavior at work*. 11th Edition. Mc Graw Hill Irwin. International edition
- Nitisemito, A. S. (1992), *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*. Cetakan Kedelapan, Jakarta. Ghalia Indonesia
- Nugraha, Dian. (2014). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBETRI MEGAH MEDAN*. Skripsi. Program studi strata-1 manajemen. Departemen manajemen. fakultas ekonomi. Universitas sumatera utara. Medan
- O. Winda., U.H.Nayati., dan P.Arik. (2017). *Impact of Compensation And Career Development On Job Satisfaction And Employees Performance*. RJOAS, 4(64). April 2017
- Oduma, C., dan Were, S. (2014) *Influence of Career Development on Employee Performance in the Public University, A Case of Kenyatta University*. *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship* 1920:1-16
- Putri, E.Sonia. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Telkom Witel Yogyakarta)*. Skripsi. Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Raziq, A & Maulabakhsh, R. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. *Procedia Economics and Finance* 717-725. Elsevier
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

- Rivai, Veitzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzal., (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P., and Judge, Timothy A., (2009). *Organizational Behavior Management*. New Jersey Pearson Prentice Hall
- Robbins, Stephen P., and Judge, Timothy A., (2013). *Organizational Behavior*. 15 edition. New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, S., Sampeadi., dan Apriono, M. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember*. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015.
- Sari, D Maya. (2016). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Khusus pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah*. Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Schultz, D & Schultz, S E (2006), *Psychology & Work Today*. Ninth Edition, New Jersey : Pearson Education. Inc.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Mandar Maju
- Siagian. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Cetakan kelima. Jakarta:Rineka Cipta
- Silfiati. (2018). *PENGARUH INSENTIF, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG SURABAYA*. Skripsi. , Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Ampel. Surabaya
- Sinambela, L. P .(2013). *Kinerja Karyawan : Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan implikasinya*. Graha Ilmu:Yogyakarta
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara:Jakarta
- Srimulyo, Koko. (1999). *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya*. Tesis Tidak Diterbitkan.

Surabaya, Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
Universitas Sumatera Utara

- Sudaryono (2016). *Manajemen Pemasaran*, Penerbit ANDI Sugiyono, 2009.
Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta: Bandung
- Sugito, Pudjo. (2004). *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :
Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi
1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis. Cetakan Pertama*. PT. Indeks: Jakarta
Barat
- Suryadi Perwiro Sentono (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia
Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Syafrina, Novi. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan
pada PT Bank Syariah Mandiri*. Al-Masyraf (Jurnal Lembaga keuangan
dan perbankan). Vol 3 No 2
- Terry, G. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara
:Jakarta
- Wexley, K. N dan G. A. Yukl (2005), *Perilaku Organisasi dan Psikologi
Perusahaan (teorj.)*. Rineka Cipta: Jakarta
- Widianingrum & Djastuti. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK,
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN* (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)
Daerah Operasional IV
Semarang). Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016, Halaman 1-10 ISSN.
- Wongkar. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT BANK SULUT GO*. Jurnal EMBA. Vol 6 No 4.
Hal 3338-3347



LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 1. Kuesioner**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA Bank BPD
DIY Syariah)**

Kepada Yth:

Karyawan Bank BPD DIY Syariah

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening”** pada Program Studi Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka saya:

Nama : Wisha Nandita Dindasari

NIM : 17108020094

Memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. karyawan Bank BPD DIY Syariah untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Mengingat pentingnya data ini, saya mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi sebenarnya. Jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. hanya digunakan untuk keperluan 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.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Saya

Wisha Nandita Dindasari

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban/tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan dibawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan melingkari jawaban pada salah satu jawaban berikut :

1. Jabatan :
2. Jenis Kelamin :
 - a) Laki-Laki
 - b) Perempuan
3. Usia :
 - a) < dari 24 tahun
 - b) 25-30 tahun
 - c) 31-40 tahun
 - d) 41-50 tahun
 - e) > dari 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 - a) SMP
 - b) SMA/Sederajat
 - c) Diploma
 - d) Sarjana (S1/S2/S3)
5. Masa Kerja :
 - a) < dari 2 tahun
 - b) 2,1-5 tahun
 - c) 5,1-8 tahun
 - d) >8 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Beri tanda centang (\surd) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

Sangat Setuju (SS) = Skor 5

Setuju (S) = Skor 4

Netral (N) = Skor 3

Tidak Setuju (TS) = Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

1. Pengembangan Karier

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya paham mengenai kebutuhan karir saya					
2.	Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja saya.					
3.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi/rotasi jabatan bagi karyawan.					
4.	Perusahaan memberikan fasilitas yang dibutuhkan bagi para karyawan agar lebih mudah dalam bekerja.					
5.	Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan terkait pengembangan karier saya.					
6.	Saya dan rekan kerja lain memiliki kemudahan yang sama dalam mengakses informasi mengenai pengembangan karier.					
7.	Saya tidak merasa diperlakukan berbeda dengan rekan kerja lain mengenai pengembangan karier.					
8.	Ada program mutasi kerja					
9.	Jabatan yang saya emban sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
10.	Program pengembangan dan pelatihan disini dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan.					

Sumber : Sonia Eka (2018)

2. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan dalam ruangan berfungsi dengan baik.					
2.	Udara di dalam ruangan tempat saya bekerja sejuk dan nyaman					
3.	Sirkulasi udara tempat saya bekerja berfungsi dengan baik					
4.	Ruangan kerja selalu bersih dan rapi.					
5.	Saya dan rekan kerja menjalin hubungan komunikasi yang baik.					
6.	Saya dan rekan kerja lainnya cukup dekat dan sering berbagi cerita mengenai pekerjaan atau hal lain diluar.					
7.	Saya dan rekan kerja lain menjalin hubungan pertemanan (informal) dengan baik.					
8.	Hubungan saya dengan atasan/pimpinan terjalin dengan cukup baik.					
9.	Fasilitas kerja untuk saya dan karyawan lain tersedia dengan cukup memadai.					
10.	Segala fasilitas yang ada dapat saya gunakan dengan cukup baik.					

Sumber : Sonia Eka (2018)

3. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
-----	------------	----	---	---	----	-----

1.	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya.					
3.	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.					
4.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban.					
5.	Atasan secara objektif menilai prestasi kerja karyawan.					
6.	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.					
7.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja.					
8.	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.					
9.	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi.					
10.	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.					

Sumber : Eko Hertanto (2017)

4. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan menetapkan target pekerjaan kepada saya					
2.	Jumlah pekerjaan yang harus saya kerjakan dapat diselesaikan tepat waktu.					
3.	Saya selalu mengutamakan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan.					
4.	Pekerjaan dapat saya kerjakan dengan handal dan akurat					
5.	Saya dapat bekerja secara konsisten					
6.	Saya handal dalam memberikan pelayanan					
7.	Saya selalu hadir tepat waktu.					
8.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.					
9.	Saya dapat mengatur waktu kerja dengan tepat					
10	Saya dapat bekerjasama dengan semua rekan kerja					

Sumber : Sonia Eka (2018)

Lampiran 2. Informasi Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
N	Valid	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	47,2	47,2	47,2
	Perempuan	19	52,8	52,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< dari 24 tahun	4	11,1	11,1	11,1
	25-30 tahun	20	55,6	55,6	66,7
	31-40 tahun	8	22,2	22,2	88,9
	41-50 tahun	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	1	2,8	2,8	2,8

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < dari 2 tahun	9	25,0	25,0	25,0
2,1-5 tahun	16	44,4	44,4	69,4
5,1-8 tahun	9	25,0	25,0	94,4
>8 tahun	2	5,6	5,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	
Sarjana (S1/S2/S3)	35	97,2	97,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Lampiran 3. Coding Data

1. Pengembangan karier

PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	Total
4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
4	3	4	4	5	4	4	4	2	4	38
3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	46
4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	43
4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	38
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	36
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	39
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
5	4	3	3	3	5	3	4	5	4	39

5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
5	3	3	3	5	3	4	3	4	4	37
4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	42
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	46
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	41
5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	42

2. Lingkungan Kerja

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	Total
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	45
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	3	5	3	4	3	4	4	40
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43

5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	40
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	45
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	38
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	42

3. Kepuasan kerja

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	Total
4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	40
2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	33
2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	33
3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	38
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47

4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	45
5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	41
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
3	3	4	4	3	5	4	5	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

4. Kinerja Karyawan

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	44



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 4. Deskripsi Jawaban Responden

1. Pengembangan Karier (X1)

PK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	16,7	16,7	16,7
4,00	15	41,7	41,7	58,3
5,00	15	41,7	41,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

PK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11,1	11,1	11,1
4	24	66,7	66,7	77,8
5	8	22,2	22,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

PK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	8,3	8,3	8,3
4,00	21	58,3	58,3	66,7
5,00	12	33,3	33,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

PK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,8	2,8	2,8
4,00	17	47,2	47,2	50,0
5,00	18	50,0	50,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

PK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	5,6	5,6	5,6
4,00	24	66,7	66,7	72,2
5,00	10	27,8	27,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

PK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	19,4	19,4	19,4
4,00	17	47,2	47,2	66,7
5,00	12	33,3	33,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

PK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	8,3	8,3	8,3
4,00	19	52,8	52,8	61,1

5,00	14	38,9	38,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

PK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,6	5,6	5,6
3,00	4	11,1	11,1	16,7
4,00	14	38,9	38,9	55,6
5,00	16	44,4	44,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

PK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,8	2,8	2,8
4,00	20	55,6	55,6	58,3
5,00	15	41,7	41,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

2. Lingkungan Kerja (X2)**LK1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,8	2,8	2,8
4,00	15	41,7	41,7	44,4
5,00	20	55,6	55,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

LK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	8,3	8,3	8,3
	4,00	13	36,1	36,1	44,4
	5,00	20	55,6	55,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

LK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	8,3	8,3	8,3
	4,00	15	41,7	41,7	50,0
	5,00	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

LK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	16,7	16,7	16,7
	4,00	16	44,4	44,4	61,1
	5,00	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

LK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	11,1	11,1	11,1
4,00	12	33,3	33,3	44,4
5,00	20	55,6	55,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

LK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	5,6	5,6	5,6
4,00	18	50,0	50,0	55,6
5,00	16	44,4	44,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

LK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	11,1	11,1	11,1
4,00	17	47,2	47,2	58,3
5,00	15	41,7	41,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

LK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	11,1	11,1	11,1
4,00	20	55,6	55,6	66,7

5,00	12	33,3	33,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

LK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,8	2,8	2,8
4,00	19	52,8	52,8	55,6
5,00	16	44,4	44,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

LK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,8	2,8	2,8
4,00	22	61,1	61,1	63,9
5,00	13	36,1	36,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

3. Kepuasan Kerja (Z)**KK1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,6	5,6	5,6
3,00	5	13,9	13,9	19,4
4,00	23	63,9	63,9	83,3
5,00	6	16,7	16,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,6	5,6	5,6
	3,00	7	19,4	19,4	25,0
	4,00	20	55,6	55,6	80,6
	5,00	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	8,3	8,3	8,3
	4,00	23	63,9	63,9	72,2
	5,00	10	27,8	27,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	11,1	11,1	11,1
	4,00	21	58,3	58,3	69,4
	5,00	11	30,6	30,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

KK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	11,1	11,1	11,1
4,00	24	66,7	66,7	77,8
5,00	8	22,2	22,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	8,3	8,3	8,3
4,00	23	63,9	63,9	72,2
5,00	10	27,8	27,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	8,3	8,3	8,3
4,00	23	63,9	63,9	72,2
5,00	10	27,8	27,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	13,9	13,9	13,9
4,00	18	50,0	50,0	63,9

5,00	13	36,1	36,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	16,7	16,7	16,7
4,00	21	58,3	58,3	75,0
5,00	9	25,0	25,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	13,9	13,9	13,9
4,00	18	50,0	50,0	63,9
5,00	13	36,1	36,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

4. Kinerja Karyawan (Y)

KIN1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	1	2,8	2,8	2,8
4,00	21	58,3	58,3	61,1
5,00	14	38,9	38,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KIN2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	5,6	5,6	5,6
4,00	20	55,6	55,6	61,1
5,00	14	38,9	38,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KIN3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	4	11,1	11,1	11,1
4,00	23	63,9	63,9	75,0
5,00	9	25,0	25,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KIN4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	8,3	8,3	8,3
4,00	21	58,3	58,3	66,7
5,00	12	33,3	33,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KIN5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	5,6	5,6	5,6
4,00	24	66,7	66,7	72,2

5,00	10	27,8	27,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KIN6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	13,9	13,9	13,9
4,00	21	58,3	58,3	72,2
5,00	10	27,8	27,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KIN7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	5,6	5,6	5,6
3,00	3	8,3	8,3	13,9
4,00	22	61,1	61,1	75,0
5,00	9	25,0	25,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KIN8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	8,3	8,3	8,3
4,00	25	69,4	69,4	77,8
5,00	8	22,2	22,2	100,0

Total	36	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

KIN9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	13,9	13,9	13,9
4,00	23	63,9	63,9	77,8
5,00	8	22,2	22,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

KIN10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	21	58,3	58,3	58,3
5,00	15	41,7	41,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
LK4	Pearson Correlation	,267	-,047	-,020	1	,139	,389*	,388*	,262	,333*	,395*	,517**
	Sig. (2-tailed)	,115	,785	,906		,418	,019	,019	,122	,047	,017	,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
LK5	Pearson Correlation	,335*	,468**	,401*	,139	1	,328	,561**	,222	,173	,590**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,046	,004	,015	,418		,051	,000	,193	,312	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
LK6	Pearson Correlation	,393*	,320	,527**	,389*	,328	1	,480**	,366*	,186	,565**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,018	,057	,001	,019	,051		,003	,028	,276	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
LK7	Pearson Correlation	,168	,445**	,357*	,388*	,561**	,480**	1	,104	,186	,586**	,712**
	Sig. (2-tailed)	,329	,007	,033	,019	,000	,003		,545	,276	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
LK8	Pearson Correlation	,382*	,084	,184	,262	,222	,366*	,104	1	,054	,112	,457**
	Sig. (2-tailed)	,021	,627	,282	,122	,193	,028	,545		,755	,516	,005
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
LK9	Pearson Correlation	,192	,388*	,218	,333*	,173	,186	,186	,054	1	,289	,482**
	Sig. (2-tailed)	,262	,020	,201	,047	,312	,276	,276	,755		,087	,003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
LK10	Pearson Correlation	,255	,354*	,412*	,395*	,590**	,565**	,586**	,112	,289	1	,740**
	Sig. (2-tailed)	,134	,034	,013	,017	,000	,000	,000	,516	,087		,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,543**	,574**	,641**	,517**	,698**	,742**	,712**	,457**	,482**	,740**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,005	,003	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

3. Kepuasan Kerja (Z)

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	Kepuasan Kerja
KK1	Pearson Correlation	1	,779**	,310	,537**	,362*	,446**	,446**	,554**	,676**	,497**	,726**
	Sig. (2-tailed)		,000	,066	,001	,030	,006	,006	,000	,000	,002	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK2	Pearson Correlation	,779**	1	,491**	,454**	,535**	,491**	,554**	,636**	,748**	,582**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,005	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK3	Pearson Correlation	,310	,491**	1	,527**	,709**	,570**	,742**	,687**	,642**	,615**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,066	,002		,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK4	Pearson Correlation	,537**	,454**	,527**	1	,496**	,765**	,527**	,769**	,523**	,568**	,769**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,001		,002	,000	,001	,000	,001	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK5	Pearson Correlation	,362*	,535**	,709**	,496**	1	,450**	,623**	,519**	,664**	,446**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,030	,001	,000	,002		,006	,000	,001	,000	,006	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK6	Pearson Correlation	,446**	,491**	,570**	,765**	,450**	1	,742**	,760**	,566**	,760**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,006	,002	,000	,000	,006		,000	,000	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK7	Pearson Correlation	,446**	,554**	,742**	,527**	,623**	,742**	1	,542**	,566**	,687**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,001	,000	,000		,001	,000	,000	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KK8	Pearson Correlation	,554**	,636**	,687**	,769**	,519**	,760**	,542**	1	,733**	,815**	,883**

KIN4	Pearson Correlation	,676**	,647**	,379*	1	,350*	,352*	,534**	,414*	,255	,308	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,023		,036	,035	,001	,012	,134	,068	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KIN5	Pearson Correlation	,498**	,120	,614**	,350*	1	,239	,460**	,281	,204	,282	,613**
	Sig. (2-tailed)	,002	,484	,000	,036		,161	,005	,096	,232	,096	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KIN6	Pearson Correlation	,263	,331*	,098	,352*	,239	1	,576**	,437**	,487**	,350*	,650**
	Sig. (2-tailed)	,121	,049	,568	,035	,161		,000	,008	,003	,036	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KIN7	Pearson Correlation	,369*	,216	,558**	,534**	,460**	,576**	1	,260	,366*	,240	,732**
	Sig. (2-tailed)	,027	,206	,000	,001	,005	,000		,126	,028	,158	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KIN8	Pearson Correlation	,213	,390*	,471**	,414*	,281	,437**	,260	1	,836**	,202	,684**
	Sig. (2-tailed)	,212	,019	,004	,012	,096	,008	,126		,000	,238	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KIN9	Pearson Correlation	-,007	,162	,286	,255	,204	,487**	,366*	,836**	1	,071	,570**
	Sig. (2-tailed)	,966	,346	,091	,134	,232	,003	,028	,000		,681	,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
KIN10	Pearson Correlation	,377*	,390*	,377*	,308	,282	,350*	,240	,202	,071	1	,530**
	Sig. (2-tailed)	,023	,019	,023	,068	,096	,036	,158	,238	,681		,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,669**	,622**	,689**	,755**	,613**	,650**	,732**	,684**	,570**	,530**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

UJI RELIABILITAS

1. Pengembangan Karier (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	9

2. Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	10

3. Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	10

4. Kinerja Karyawan (KIN)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	10

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	36

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,50371143
	Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,974	6,069		1,149	,259		
	Pengembangan Karier	,112	,173	,101	,648	,522	,539	1,854
	Lingkungan Kerja	,414	,139	,410	2,987	,005	,695	1,439
	Kepuasan Kerja	,297	,114	,395	2,603	,014	,569	1,759

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,551	2,981		-1,862	,072
	Pengembangan Karier	,053	,085	,129	,628	,535
	Lingkungan Kerja	,016	,068	,041	,228	,821
	Kepuasan Kerja	,112	,056	,401	1,997	,054

a. Dependent Variable: Abs_RES

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,763 ^a	,582	,542	2,618	1,679

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANALISIS REGRESI BERGANDA

1. Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,098	9,231		-,444	,660
	Pengembangan Karier	,781	,227	,527	3,436	,002
	Lingkungan Kerja	,275	,206	,205	1,335	,191

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Pengembangan karier, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,974	6,069		1,149	,259
	Pengembangan Karier	,112	,173	,101	,648	,522
	Lingkungan Kerja	,414	,139	,410	2,987	,005
	Kepuasan Kerja	,297	,114	,395	2,603	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI F

1. Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap kepuasan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399,548	2	199,774	12,517	,000 ^b
	Residual	526,675	33	15,960		
	Total	926,222	35			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier

2. Pengembangan Karier, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304,906	3	101,635	14,824	,000 ^b
	Residual	219,400	32	6,856		
	Total	524,306	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier

Koefisien Determinasi

1. Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 ^a	,431	,397	3,995

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja,
Pengembangan Karier

2. Pengembangan karier, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,582	,542	2,618

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier

3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 ^a	,428	,411	2,970

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Uji Analisis Path

1. Variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sbg variabel *intervening*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,401	,383	4,041

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371,125	1	371,125	22,732	,000 ^b
	Residual	555,098	34	16,326		
	Total	926,222	35			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,251	8,411		,149	,883
	Pengembangan Karier	,937	,197	,633	4,768	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,465	,432	2,916

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Pengembangan Karier

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	--	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	243,721	2	121,861	14,332	,000 ^b
	Residual	280,584	33	8,503		
	Total	524,306	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Pengembangan Karier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,934	6,072		2,460	,019
	Pengembangan Karier	,276	,183	,248	1,508	,141
	Kepuasan Kerja	,374	,124	,497	3,023	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477 ^a	,228	,205	4,586

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211,099	1	211,099	10,037	,003 ^b
	Residual	715,123	34	21,033		

Total	926,222	35			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,151	8,894		1,479	,148
	Lingkungan Kerja	,642	,203	,477	3,168	,003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,576	,550	2,595

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,027	2	151,013	22,420	,000 ^b
	Residual	222,279	33	6,736		
	Total	524,306	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,959	5,192		1,725	,094
	Lingkungan Kerja	,443	,130	,438	3,395	,002
	Kepuasan Kerja	,335	,097	,445	3,451	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6. Surat Permohonan Izin Penelitian

1. Surat Permohonan Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Nomor : B-1471/Un.02/DEB.1/PT.01.04/11/2020 23 November 2020
Sifat : Biasa
Lamp. : 3 bendel
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
Divisi SDM dan Umum
PT Bank BPD DIY
di Jl. Tentara Pelajar No.7 Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/skripsi yang berjudul **"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING"**, dengan Dosen Pembimbing skripsi Joko Setyono S.E., M.Si, diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami mengajukan permohonan izin kepada Bapak/Ibu Pimpinan BPD DIY, bagi mahasiswa kami :

Nama : Wisna Nandita Dindasari

NIM : 17108020094

Program Studi : Perbankan Syariah

Alamat : Villa Balaraja Blok G4/8, Ds Saga, Kab. Tangerang, Banten.

untuk melakukan penelitian di Bank BPD DIY Syariah yang Bapak/Ibu pimpin.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Kartu Tanda Mahasiswa (KTM)
3. Fotocopy Kartu Rencana Studi (KRS)

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas diperkenankannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Mitsnen Ardiansyah

Tembusan:

Dekan (sebagai laporan)

CS: Dikirim dengan CamScanner

CP: 0895-6104-60126

2. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

**SURAT KETERANGAN**

No : 0183 / HM 0000

Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Wisna Nandita Dindasari
 NIM : 1710800094
 Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan tugas penelitian di Bank BPD DIY Cabang Syariah Jalan Magelang Km 5,5 Sinduadi Mlati Sleman sebagai syarat penulisan skripsi dengan judul : **"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING"**

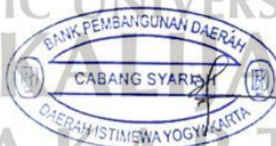
Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Januari 2021

BANK BPD DIY
 CABANG SYARIAH

Pemimpin Bidang Pelayanan dan Operasional

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA



Hasib Sunarso

Lampiran 7. Dokumentasi Bank BPD DIY Syariah



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Lampiran 8. Curriculum Vitae***CURRICULUM VITAE*****A. Biodata Umum**

Nama : Wisha Nandita Dindasari

Tempat, Tanggal Lahir : Yogyakarta, 25 Maret 1999

Golongan Darah : B

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Villa Balaraja, Kec. Balaraja, Kab. Tangerang

Nomor Handphone : 0895-6104-60126

E-mail : wishanandita22@gmail.com

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

**B. Riwayat Pendidikan**

1. SDN Saga VI Balaraja, Kab.Tangerang : 2005-2011
2. MTsN Sukamulya, Kab.Tangerang : 2011-2014
3. SMAN 1 Kabupaten Tangerang : 2014-2017
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta : 2017-2021

C. Riwayat Organisasi

1. Forum Studi Ekonomi dan Bisnis Islam (ForSEBI)