

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNI SYARIAH  
CABANG PEKALONGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

**KHAIRUNNISA**  
**NIM. 2013214472**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2019**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNI SYARIAH  
CABANG PEKALONGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

**KHAIRUNNISA**  
**NIM. 2013214472**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2019**

**SURAT PERNYATAAN  
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Khairunnisa**

NIM : **2013214472**

Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 3 Januari 2019

Yang Menyatakan



**Khairunnisa**

NIM. 2013214472

## NOTA PEMBIMBING

**Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag**  
Griya Tirto Indah Gg. 2 No. 62 Pekalongan

Lamp : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Khairunnisa

Kepada Yth.  
Ketua IAIN Pekalongan  
c.q Ketua Jurusan Syari'ah  
di  
PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudari:

Nama : **KHAIRUNNISA**  
NIM : **2013214472**  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syari'ah  
Judul : Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan


Dengan ini mohon agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

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

*Wassalamu'alaikum, Wr. Wb*

Pekalongan, 17 Desember 2018

Pembimbing,



**Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag**  
NIP. 197502111 99803 2 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Pahlawan Kajen Pekalongan, Website: [www.febi.iainpekalongan.ac.id](http://www.febi.iainpekalongan.ac.id)

**PENGESAHAN**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan mengesahkan skripsi Saudari :

Nama : **KHAIRUNNISA**

NIM : **2013214472**

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNI SYARIAH CABANG PEKALONGAN**

telah diujikan pada hari Rabu tanggal 3 Januari 2019 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) dalam Ekonomi Islam.

Dewan Penguji,

Penguji I

Penguji II

Dr. AM. M. Hafidz Ma'shum, M.Ag

19780616 200312 1 003

Agus Arwani, M.Ag

19760807 201412 1 002

Pekalongan, 3 Januari 2019

Disahkan oleh

Dekan,



Dr. Shinta Dewi Rismawati SH, MH

19750220 199903 2 001

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

### 1. Konsonan

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

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa		es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha		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		es (dengan titik di bawah)
ض	dad		de (dengan titik di bawah)
ط	Ta		te (dengan titik di bawah)
ظ	za		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	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	`	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokaltunggal	Vokalrangkap	Vokalpanjang
= a		=
= i	= ai	=
= u	= au	=

## 3. Ta Marbutah

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة      ditulis      *mar'atun jam lah*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة      ditulis      *f timah*

## 4. Syaddad (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ر بنا      ditulis      *rabbān*

البر      ditulis      *al-birr*

## 5. Kata sandang (artikel)

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

Contoh:

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

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

Contoh:

القمر	ditulis	<i>al-qamar</i>
البديع	ditulis	<i>al-badi'</i>
الجلال	ditulis	<i>al-jal l</i>

## 6. Huruf Hamzah

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

Contoh:

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



## **PERSEMBAHAN**

kupersembahkan karya ini untuk yang selalu bertanya :

*“Kapan Skripsimu selesai ?”*

*Terlambat lulus atau tidak tepat waktu bukan sebuah kejahatan,  
bukan sebuah aib, alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran  
seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus.*

*Bukankan sebaik – baik skripsi adalah skripsi yang selesai?*

*baik itu selesai tepat waktu maupun tidak tepat waktu*

## MOTTO

*“maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”*

*(Q.S Asy-Syarh : 5-6)*

## ABSTRAK

**Khairunnisa. 2018. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan. Skripsi Jurusan Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan. Pembimbing Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag**

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan misalnya dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta disiplin. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Sampel penelitian ini adalah 43 pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sampel jenuh, metode kuantitatif data primer. Dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur setiap instrumen pertanyaan. Menggunakan uji analisis regresi linier berganda.

Secara parsial, Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Caban Pekalongan (Y) sebesar 0,045. Motivasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Caban Pekalongan (Y) sebesar 0,000. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Pekalongan (Y) sebesar 0,044. Sementara secara simultan, Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan.

**Kata kunci : Pelatihan, Motivasi, Lingkungan kerja, Kinerja.**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja BNI Syariah Cabang Pekalongan**” dengan baik. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.

Dalam penulisan skripsi ditemui beberapa kesulitan, namun berkat bantuan motivasi, bimbingan dan doa dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, tidak berlebihan apabila dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan.
2. Bapak Agus Fakhрина, M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan.
3. Bapak Kuat Ismanto, M.Ag., selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan.
4. Ibu Dr Triani Sofianah selaku Dosen Wali.
5. Ibu Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, nasihat, dan dukungannya.
6. Ibu Asmah tersayang dan Bapak Mukhairi tercinta terimakasih atas kesabaran, kasih sayang, dukungan moril dan materil serta curahan do'a yang tiada henti.
7. Adekku Muhammad Khakim terimakasih untuk semangat dan dukungannya.
8. Pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan sebagai responden, yang telah meluangkan waktu, dan memberikan ijin serta informasi bagi peneliti.

9. Bapak Drs Suhandi, selaku kepala SD Muh 03 Pekajangan tempat saya bekerja dan segenap guru, terimakasih atas dukungan dan doa nya.
10. Sahabat terbaik Anny Malica, Dewi Rahmawati, Hanimah, Tia Fitriani, Jihan Haffatul' Ula, Ayu Hartina, Anita Resti, Widya dan Dzilhijjah terimakasih atas doa, dukungan, dan persaudaraan yang indah ini.
11. Teman-teman Ekonomi Syariah Reguler Sore Kelas M terimakasih atas kebersamaan selama masa perkuliahan.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala bentuk bantuan baik moril maupun materil.

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

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

Pekalongan, 3 Januari 2019

Penulis,



Khairunnisa

NIM. 2013214472

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>NOTA PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>MOTTO</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Kegunaan Penelitian.....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II KERANGKA TEORI</b> .....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Pelatihan Kerja.....	11
a. Jenis – jenis penelitian .....	12
b. Manfaat penelitian.....	13
c. Indikator Pelatihan .....	14
2. Motivasi Kerja .....	15
a. Faktor motivasi kerja .....	16
b. Indikator motivasi kerja .....	16
3. Lingkungan Kerja .....	18
a. Definisi lingkungan kerja.....	18
b. Indikator lingkungan kerja.....	18
4. Kinerja .....	21
a. Definisi Kinerja.....	21
b. Indikator Kinerja .....	23
B. Tinjauan Pustaka .....	24
C. Kerangka Berfikir.....	47
D. Hipotesis.....	49

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	51
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	51
B. Sumber Data.....	52
1. Data Primer .....	52
2. Data Sekunder .....	52
C. Setting Penelitian .....	53
D. Variabel Penelitian .....	53
1. Variabel Independen .....	54
2. Variabel Dependen .....	54
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	56
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian .....	57
1. Instrumen Penelitian.....	57
2. Teknik Pengumpulan Data.....	58
G. Teknik Analisis Data.....	59
1. Uji Instrumen .....	59
a) Uji Validitas .....	59
b) Uji Reliabilitas.....	60
2. Uji Asumsi Klasik.....	61
a) Uji Normalitas .....	61
b) Uji Multikolinearitas .....	62
c) Uji Heteroskedastisitas .....	62
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	63
4. Uji t (Parsial).....	64
5. Uji F (Simultan) .....	64
6. Uji Koefisien Determinasi .....	65
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	66
A. Deskripsi Data.....	66
B. Analisis Data .....	70
1. Uji Instrumen .....	70
a) Uji Validitas Instrumen .....	70
b) Uji Reliabilitas Instrumen .....	72
2. Uji Asumsi Klasik.....	73
a) Uji Normalitas .....	73
b) Uji Multikolinearitas .....	74
c) Uji Heteroskedastisitas .....	75
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	77
4. Uji t (Parsial).....	78
5. Uji F (Simultan) .....	80
6. Uji Koefisien Determinasi .....	81
C. Pembahasan.....	82

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	85
A. Kesimpulan .....	85
B. Saran.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	88
<b>LAMPIRAN</b> .....	91



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Pegawai BNI Syariah .....	3
Tabel 1.2	Jenis Pelatihan di BNI Syariah .....	5
Tabel 1.3	Bentuk Penghargaan dan Syarat yang harus di Capai .....	6
Tabel 2.1	Riangan Hasil Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 3.1	Variabel Penelitian .....	54
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	67
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	68
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	69
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendapatan .....	70
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Diferensiasi Pelatihan .....	71
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Diferensiasi Motivasi .....	71
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	71
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	72
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas .....	72
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas .....	73
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glajser).....	76
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4.15	Hasil Uji t.....	79
Tabel 4.16	Hasil Uji F.....	80
Tabel 4.16	Hasil Koefisien Determinasi .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 4.1	<i>Normal Probability Plot</i> .....	74
Gambar 4.2	<i>Scatter Plot</i> .....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran .....	91
Lampiran 1 Lembar Kuesioner .....	92
Lampiran 2 Data Mentah Penelitian .....	95
Lampiran 3 Rumus, Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	98
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	103
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linear Ganda.....	106
Lampiran 6 Tabel t .....	107
Lampiran 7 Tabel r .....	108
Lampiran 8 Tabel F .....	110
Lampiran 9 Surat Pengantar Penelitian.....	111
Lampiran 10 Surat Pernyataan selesai penelitian.....	112
Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup.....	113

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot, pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lainnya seperti modal karena pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan pekerja yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.<sup>1</sup>

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan misalnya dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

---

<sup>1</sup> Rodi Ahmad Ginanjar, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinpora kabupaten Sleman (*Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013*), hlm.1.

Oleh karena itu upaya – upaya untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.<sup>2</sup>

Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor diantaranya faktor individu dimana hubungan antar karyawan dapat terjalin secara baik atau tidak, kerjasama sesama karyawan dalam satu bagian, lain bagian maupun dengan atasan.<sup>3</sup>BNI Syariah sebagai lembaga keuangan yang telah lama beroperasi dalam memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran secara syariah tepatnya sejak diresmikannya pada tanggal 29 April 2000 telah mendapatkan beberapa prestasi diataranya Top Bank Award (Top Bank Syariah) pada tahun 2017 dan 2018 harus selalu menjaga dan mempertahankan prestasi yang telah di raihny.<sup>4</sup>

Fenomena yang terjadi di BNI Syariah Cabang Pekalongan adalah terjadinya fluktuasi dalam penilaian hasil kinerja pegawai pada tahun 2015, 2016 dan 2017. Berikut merupakan data penilaian kinerja pegawai BNI syariah cabang pekalongan

---

<sup>2</sup> Nurul Ikhsan Sahlan, Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, (*Jurnal Universitas Negeri Manado Vol.3 No.1,2015*) hlm.52.

<sup>3</sup> Yerry Suryoadi, Pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang, (*Skripsi Universitas Diponegoro, 2012*),hlm.xix.

<sup>4</sup>[www.bnisyariah.co.id](http://www.bnisyariah.co.id) diakses pada tanggal 2 September 2108 pukul 18.30 Wib.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Pegawai**  
**BNI Syariah Cabang Pekalongan**

Penilaian Kinerja	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
	Jumlah orang	Presentase	Jumlah orang	Presentase	Jumlah orang	Presentase
Baik	5	12,5 %	3	7,5 %	7	16,3 %
Cukup	31	77,5 %	30	75 %	35	81,4 %
Kurang	4	10 %	5	12,5 %	1	2,3 %
Total	40	100 %	40	100 %	43	100 %

*Sumber: BNI Syariah Cabang Pekalongan yang sudah diolah*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja yaitu sebanyak 3 orang pegawai yang mendapat nilai baik di banding tahun 2015 sebanyak 5 orang atau sebesar 5% . Penilaian kinerja cukup menurun dari 31 orang menjadi 30 orang atau penurunan sebesar 2,5%. Penilaian kinerja dengan nilai kurang baik bertambah dari 4 orang menjadi 5 orang di tahun 2016 atau meningkat sebesar 2,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja tahun 2015 ketahun 2016 menurun sebanyak 10%. Peningkatan kinerja terjadi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 7 orang pegawai yang mendapat nilai baik di banding tahun 2016 sebanyak 3 orang atau kinerja meningkat sebesar 8,8%. Penilaian kinerja cukup meningkat dari 30 orang menjadi 35 orang atau kinerja meningkat sebesar 6,4%. Penilaian kinerja dengan nilai kurang baik berkurang dari 5 orang menjadi 1 orang di tahun 2017 atau kinerja meningkat sebesar 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja tahun 2016 ketahun 2017 meningkat sebesar 25,2%. Jadi pencapaian kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan dapat dikatakan belum optimal.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan

meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.<sup>5</sup>

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Robbins mengungkapkan bahwa kemampuan mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan pekerjaan. Untuk itu kemampuan sumber daya manusia pegawai harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan/ pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai – nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>6</sup> Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yerry Suryoadi dengan tentang pengaruh pelatihan dan kinerja karyawan pada bank Muamalat Semarang yang menunjukkan hasil terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan nilai 0,043.

---

<sup>5</sup> Yerry Suryoadi, Pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang, . . . hlm.xv.

<sup>6</sup>Yerry Suryoadi, Pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang, . . . hlm.xv.

Berikut beberapa pelatihan yang sudah dilakukan BNI Syariah Cabang Pekalongan dilakukan secara rutin dan berkala diikuti oleh semua pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan , diantaranya :

**Tabel 1.2**  
**Jenis Pelatihan di BNI Syariah Cabang Pekalongan**

No	Jenis Pelatihan	Tema	Waktu Pelaksanaan	Durasi
1.	<i>Training Service</i>	<i>Service Excelent</i> dan Standar Pelayanan	1Bulan sekali	3 Hari
2.	<i>Sharing Season</i>	Strategi Anti <i>Fraud</i> dan <i>Sharing</i> kinerja	Setiap Hari Rabu	30 Menit
3.	<i>Amanah Day</i>	<i>Bussines Continuiting Plan (BCP)</i> dan <i>Refreshmen</i> pembayaran	Setiap Hari Senin setiap bulannya	3 Jam
4.	Tes Kompetensi	Tes uji kompetensi setiap bagian	1Bulan sekali	60 Menit

*Sumber: BNI Syariah Cabang Pekalongan*

Selain pelatihan dan peran penting dari seorang pemimpin, motivasi karyawan tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang penting menentukan bagi pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan.<sup>7</sup> Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja didukung penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Aminah Hidayati tentang pengaruh

<sup>7</sup> Rahmila Sari, Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada BSM Kantor Cabang Makasar, (*Jurnal Universitas Negeri Manado Vol.1 No.1, 2012*), hlm. 88.



motivasi dan kinerja fundraiser pada dompet duafa Sumatra Selatan yang menunjukkan hasil adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan nilai 0,000.

Dalam hal ini BNI Syariah Cabang Pekalongan memberikan motivasi kepada pegawainya dengan imbalan menjanjikan penghargaan bagi pegawai dengan kinerja yang baik berupa tambahan bonus, kenaikan jabatan dan pengembangan karir yang baik dengan beberapa syarat yang memenuhi tercapainya kinerja yang baik tersebut

**Tabel 1.3**  
**Bentuk Penghargaan dan syarat yang harus dicapai**  
**pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan**

No	Bentuk Penghargaan	Syarat yang harus di capai
1.	Bonus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tercapai target</li> <li>- Tidak masuk sanksi administrasi</li> <li>- Mematuhi semua peraturan yang berlaku</li> </ul>
2.	Kenaikan Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lolos Ujian dan tes</li> <li>- Tidak masuk sanksi administrasi</li> <li>- Masa Kerja cukup (3 Tahun)</li> <li>- Prestasi yang baik</li> <li>- Mematuhi semua peraturan yang berlaku</li> </ul>
3.	Pengembangan Karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lolos Ujian dan tes</li> <li>- Prestasi yang baik</li> <li>- Mematuhi semua peraturan yang berlaku</li> </ul>

*Sumber: BNI Syariah Cabang Pekalongan*

Dari beberapa faktor diatas, faktor lain untuk meingkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada para pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan

memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.<sup>8</sup> Terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar dengan nilai probabilitas sebesar 0,041.

Atas dasar uraian diatas peneliti ingin melakukan penelitian tentang kinerja pegawai di BNI Syariah Cabang Pekalongan. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNI SYARIAH CABANG PEKALONGAN”**.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dideskripsikan di atas, maka penulis perlu membatasi pembahasan. Agar pembahasan mempunyai maksud dan tujuan yang jelas, supaya tidak terjadi pelebaran masalah dalam penulisan proposal ini. Untuk membatasi masalah dalam penelitian ini hanya difokuskan pada pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan.

---

<sup>8</sup> Rodi Ahmad Ginanjar, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinpora kabupaten Sleman , . . . hlm.2.

### **C. Rumusan Masalah**

Atas dasar latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan ?
4. Apakah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada permasalahan yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja BNI Syariah Cabang Pekalongan.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan.
4. Untuk menguji pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan.

## **E. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini, hasil yang akan dicapai diharapkan membawa manfaat yang banyak, antara lain sebagai berikut :

### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan dijadikan acuan secara teoritis serta menambah khasanah terutama di bidang lembaga keuangan syariah.

### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Bagi Instansi, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai peranan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai pedoman bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.
- b. Menambah wawasan ilmiah dan ilmu pengetahuan penulis serta dapat dijadikan pendorong untuk mengembangkan ilmu yang diperoleh, sehingga dapat bermanfaat bagi sesama.
- c. Sebagai bahan informasi atau pembanding untuk penelitian sejenis, serta masukan dan rujukan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian.

## **F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

Dalam membahas dan menganalisa Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan, maka agar skripsi ini dapat tersusun dengan baik, sistematis serta mudah dipahami, maka penulis menggunakan sistematika penulisan proposal sebagai berikut :

**BAB I** : Pada bagian ini menguraikan latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II** : Dalam bab ini menguraikan kerangka teori yang meliputi landasan teori, tinjauan pustaka, kerangka berfikir serta hipotesis.

**BAB III** : Menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan proposal ini meliputi : jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, instrumen dan teknik pengumpulan data penelitian, teknik pengolahan dan analisis data.

**BAB IV** : Menguraikan analisis data dan pembahasan yang meliputi penyajian data, analisis data dan pembahasan.

**BAB V** : Merupakan penutup yang berisi kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan saran-saran yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh tingkat signifikansi variabel Pelatihan( $X_1$ ) adalah  $0,045 < 0,05$  (signifikan pada delta 5%), dan nilai  $t_{hitung} 2,075 > t_{tabel} 2,028$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan.
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh tingkat signifikansi variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah  $0,000 < 0,05$  (signifikan pada delta 5%), dan nilai  $t_{hitung} 7,862 > t_{tabel} 2,028$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan
3. Berdasarkan hasil uji t diperoleh tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah  $0,044 < 0,05$  (signifikan pada delta 5%), dan nilai  $t_{hitung} 2,088 > t_{tabel} 2,028$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 50,082 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Df (*degree of freedom*) pada signifikansi 5% adalah 3 dan 36, sehingga nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,87. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$ , maka terbukti bahwa ada pengaruh secara simultan dari Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan.

4. Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,791 yang berarti bahwa variabel pelatihan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3), dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 79,1% sedangkan sisanya sebesar 20,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Saran**

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

1. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan gambaran, laporan maupun acuan mengenai keefektifan program pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk lebih memahami bagaimana kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan faktor – faktor lain untuk meningkatkan kinerja, perlu untuk menambah variabel-variabel penelitian baru seperti kompensasi, insentif dan sebagainya yang belum dibahas dalam penelitian ini, ataupun dapat mengembangkan pada obyek lain sehingga dapat digunakan sebagai sumber bahan referensi. Adapun juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan penelitian, indikator variabel penelitian, dan instrumen analisis yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Asmoro, Oktivia. 2015. Oktivia Farida Asmoro, Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi SOMIN Surakarta, (*Jurnal, Universitas Muhammadiyah Surakarta Vol.1 No.4*)
- Cohen, L., et al. 2007. *Research Methods in Education (Sixth edition)*. New York: Routledge
- Endayani, Fatmasari. 2015. Pengaruh pelatihan Kerja Terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi kasus pada PT BPRS Bumi Rinjani Kepanjen), (*Jurnal Universitas Raden Rahmat Vol.1 No.2 November*)
- Fauzi, Muchammad . 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang : Walisongo Press
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ginanjari, Rodi Ahmad. 2013. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinpora kabupaten Sleman*.
- Hartono, Jogianto. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE
- Hidayati, Aminah. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Fundraiser Pada Dompot Dhuafa Sumsel, (*Skripsi UIN Raden Fatah Palembang Vol.1 No.1*)
- Ivonne, 2013. Motivasi, disiplin dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia (Persero) Cabang Manado, (*Jurnal Universitas Ram Ratulangi Manado Vol 1 No.4*)
- Juniantara, I Wayan. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar, (*Jurnal Universitas Udayana NO.4 Vol.09*)
- Jusmaliani, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers

- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung:Alfabeta
- Mahardiani, Yoanisa. 2013. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang, (*Jurnal Administrasi Bisnis UNDIP Vol. 2 No.1*)
- Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Masrisingrimbun.1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 1995
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Muhamad. 2018. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Muhidin Sambas Ali dan Maman Abdurrahman. 2009. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2009
- Sahlan,Nurul Ikhsan. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmandidi, (*Jurnal Universitas Negeri Manado Vol.2 No.1*)
- Salafudin dan Nalim. 2014. *Statistik Inferensial*. Pekalongan: STAIN Pekalongan Press
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana
- Sitepu, Agripa Toar. 2015. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado,(*Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.4 No.1 Desember* )
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2011
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher
- Supatmi, Mamik Eko. 2012. Pengaruh Pelatihan,Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan BPR Nusamba Wlingi, (*Skripsi Universitas Negeri Malang, Vol.1 No.1*)

- Suryoadi, Yerry. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang, (*Skripsi Universitas Diponegoro*,
- Susanty, Aries. 2012. Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan Studi kasus pada PT PLN (Persero) APD Semarang, (*Jurnal Program Studi Teknik Industri Universitas Diponegoro No.1 Vol 7*)
- Susetyo, Widiyanto Eko. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, (*Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen UNTAG Semarang Vol.1 No.*)
- Tambunan, Marto. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Cabang Kota Padangsidimpuan, (*Skripsi, Universitas Hasannudin*)
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk (Regional sales Manado), (*Jurnal Acta Diurma Vol. 3, hlm.*)
- Tjeng, Elaine. Pengaruh pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia (Studi Pada Frontliner Bakti BCA KCU Banjarmasin), (*Jurnal Universitas Diponegoro Vol 2 No.1*)
- Umar, Husein. 2000. *Research Methods in Finance and Banking*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000
- Wicaksono, Yosep satrio . 2016. Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Studi di SKM Unit V PT Gudang Garam, Tbk.Kediri), (*Jurnal Universitas Diponegoro Vol.3 No.1*)
- [www.bnisyariah.co.id](http://www.bnisyariah.co.id) diakses pada tanggal 2 September 2018 pukul 18.30 wib
- Yasa, I Putu Sedhana. 2013. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karma Jimbaran, (*Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol.1 No.1*)

## Lampiran 1

### KOESIONER PENELITIAN SKRIPSI DATA DIRI RESPONDEN (Pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan)

Nama : .....

Jenis Kelamin : [1] Pria [2] Wanita

Usia : [1] 20 – 29 th [2] 30 – 39 th  
[3] 40 – 49 t h [4] 50 th keatas

Pendidikan Terakhir : [1] SD [2] SLTP [3] SMA [4] Diploma .....  
[5] S1 [6] S2 [7] S3

Jabatan : [1] Direktur [3] Supervisor  
[2] Manager [4] Staf  
[5] Lainnya .....

Status Pernikahan : [1] Nikah [2] Belum Nikah [3] Janda/Duda

Jumlah Pendapatan : [1] Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000  
[2] Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000  
[3] Rp 5.000.000

#### Kode Jawaban dari Setiap Pernyataan

STS : Sangat Tidak Setuju (1)  
TS : Tidak Setuju (2)  
N : Netral (3)  
S : Setuju (4)  
SS : Sangat Setuju (5)

Contoh Pengisian Koesioner :

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan karyawan					

### A. PELATIHAN

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan pekerjaan saya					
2.	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan					
3.	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
4.	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya					
5.	Saya mengikuti pelatihan atas penunjukan dari pimpinan dan telah memenuhi syarat					
6.	Pelatih/ instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami					
7.	Waktu yang digunakan untuk Pelatihan sangat cukup					

### B. MOTIVASI

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bekerja atas kebutuhan dan keinginan					
2.	Sistem reward meningkatkan motivasi kerja					
3.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
4.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab					
5.	Saya mampu berinteraksi baik dengan rekan kerja					
6.	Saya sering dimintai pendapat dan saran tentang penyelesaian pekerjaan oleh teman atau atasan					
7.	Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan yang mendukung karir seperti keterampilan dan berkomunikasi					

### C. LINGKUNGAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Warna dinding lingkungan kerja saya sangat mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan					
2.	Kebersihan ruang kerja saya sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam					

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	bekerja					
3.	Suhu udara yang pas disekitar ruangan kerja saya sangat mendukung fisik saya dalam bekerja					
4.	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja saya mempengaruhi fisik saya dan sangat mendukung saya dalam bekerja					
5.	Jaminan keselamatan saya dan barang yang saya bawa ketika melaksanakan tugas membuat saya merasa nyaman					
6.	Ketenangan yang ada disekitar lingkungan tempat kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja					
7.	Komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan kerja sangat membantu saya dalam menciptakan hubungan kerja yang baik					

#### D. KINERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mengikuti pelatihan untuk mencapai hasil kerja yang baik dan maksimal					
2.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja lembaga					
3.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
4.	Fasilitas / sarana yang tersedia memberikan kemudahan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
6.	Saya bekerja semata – mata hanya untuk mencapai upah					
7.	lembaga memberikan kesempatan untuk saya menunjukan kemampuan/ prestasi kerja					

## DATA MENTAH PENELITIAN

NO	Pelatihan (X1)								Motivasi (X2)							
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Jml	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Jml
1	4	4	4	5	4	5	5	31	5	4	5	5	5	5	4	33
2	4	5	4	4	4	5	2	28	4	5	4	5	5	5	5	33
3	5	5	5	2	4	5	5	31	4	4	4	5	5	5	4	31
4	5	5	5	3	4	4	4	30	5	5	4	5	5	4	4	32
5	5	5	4	3	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	35
6	3	4	3	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35
7	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	4	4	5	3	5	31
8	4	5	4	4	4	4	3	28	3	4	3	5	4	3	3	25
9	5	5	5	3	4	5	5	32	4	4	4	5	4	5	5	31
10	3	3	3	5	4	4	5	27	4	5	4	5	5	5	5	33
11	5	5	5	3	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	5	4	4	5	33	5	3	3	4	5	5	3	28
13	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	5	5	34
14	3	4	3	3	4	4	5	26	5	5	5	4	5	5	5	34
15	4	3	4	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	35
16	3	4	3	3	4	3	4	24	3	4	3	3	4	4	4	25
17	3	4	2	2	5	4	4	24	4	3	2	4	3	2	3	21
18	5	3	2	3	2	3	2	20	3	4	3	4	4	4	4	26
19	3	3	3	3	3	5	4	24	3	4	2	4	4	4	4	25
20	4	4	4	3	3	4	5	27	5	3	2	3	4	5	5	27
21	3	4	3	4	4	4	2	24	5	3	3	3	3	3	3	23
22	5	3	5	3	3	2	3	24	4	4	4	2	3	3	3	23
23	4	5	5	3	3	2	2	24	3	4	3	4	4	2	2	22
24	4	3	2	4	4	3	3	23	5	3	5	3	4	3	3	26
25	3	4	3	3	3	4	5	25	4	5	5	3	3	5	5	30
26	5	4	2	3	3	4	5	26	4	5	5	5	4	5	5	33
27	4	4	4	3	3	5	4	27	3	4	3	5	4	4	4	27
28	3	5	3	3	4	3	4	25	5	4	5	3	4	4	4	29
29	5	4	5	3	3	4	3	27	4	4	4	4	3	3	3	25
30	5	4	5	3	3	3	3	26	5	5	3	3	3	3	3	25
31	3	3	3	3	3	5	4	24	5	4	5	5	4	4	4	31
32	4	3	4	2	4	4	4	25	5	4	5	4	4	4	4	30
33	5	3	5	4	3	4	4	28	3	5	3	4	5	4	4	28
34	4	4	4	3	3	3	5	26	4	3	4	4	5	5	5	30
35	4	4	4	2	3	2	5	24	5	3	5	5	3	5	5	31

36	3	5	3	2	5	3	3	24	4	4	4	3	4	3	3	25
37	3	4	2	5	5	2	3	24	4	5	4	3	3	2	3	24
38	5	4	5	3	3	5	4	29	3	5	3	4	3	4	4	26
39	3	3	2	4	3	4	1	20	3	4	3	3	4	3	3	23
40	3	3	3	2	3	2	2	18	5	5	5	4	3	4	4	30

NO	Lingkungan Kerja (X3)								Kinerja (Y)							
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Jml	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Jml
1	4	5	4	4	4	4	5	30	4	5	4	5	4	2	5	29
2	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	5	5	5	1	5	30
3	4	5	5	4	4	5	4	31	5	5	4	5	4	3	5	31
4	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	4	3	3	3	4	5	27	5	5	5	5	5	3	5	33
6	5	5	5	3	3	5	5	31	3	5	5	5	5	5	5	33
7	5	4	5	4	4	4	5	31	5	3	5	4	5	4	5	31
8	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	3	3	4	28
9	5	4	5	4	3	1	5	27	3	5	4	5	5	3	5	30
10	5	5	5	4	3	5	5	32	5	5	5	5	5	3	5	33
11	5	4	5	5	3	4	5	31	5	5	5	5	5	3	5	33
12	5	5	5	4	4	5	4	32	5	5	5	4	3	3	5	30
13	3	3	4	2	2	3	3	20	4	5	5	4	5	4	5	32
14	5	4	4	3	3	4	5	28	4	5	5	4	5	2	5	30
15	2	3	2	4	4	3	2	20	4	5	5	5	5	2	5	31
16	4	5	4	3	2	5	5	28	5	4	4	3	4	2	3	25
17	3	4	5	2	2	4	3	23	5	4	3	4	3	3	5	27
18	3	4	3	3	3	4	3	23	5	4	4	4	4	2	5	28
19	4	2	3	5	5	2	3	24	4	4	4	4	4	3	3	26
20	3	4	2	3	3	3	3	21	5	5	4	3	5	3	3	28
21	4	3	3	4	4	3	4	25	3	3	3	3	3	3	5	23
22	3	4	5	3	3	4	4	26	3	3	3	2	3	3	5	22
23	3	2	2	2	2	2	2	15	3	3	4	3	3	1	2	19
24	3	5	4	5	3	5	3	28	4	3	3	3	3	3	4	23
25	4	3	4	4	4	3	4	26	4	5	5	3	5	2	4	28
26	3	4	3	4	4	4	3	25	5	5	3	5	5	4	4	31
27	4	3	2	5	5	3	4	26	4	4	4	5	4	4	3	28
28	4	5	4	3	3	5	4	28	4	4	4	3	4	4	4	27
29	4	4	4	3	3	1	3	22	3	3	4	4	3	3	5	25
30	4	4	4	4	3	4	3	26	3	3	5	3	3	3	5	25
31	3	3	5	2	2	4	4	23	4	4	4	5	4	2	5	28



32	3	2	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28
33	5	3	3	3	5	4	4	27	4	4	3	4	4	4	4	27
34	5	2	3	4	4	1	3	22	5	5	3	4	5	2	5	29
35	3	5	4	4	4	4	5	29	5	5	4	5	5	3	3	30
36	4	4	3	3	3	4	5	26	3	4	4	3	3	3	5	25
37	4	4	4	4	4	4	3	27	3	5	4	3	3	3	5	26
38	5	5	4	3	5	4	4	30	5	4	5	4	4	2	3	27
39	5	3	3	4	4	4	4	27	4	3	4	3	3	1	4	22
40	4	4	3	4	4	4	5	28	5	4	4	4	4	2	5	28

# Lampiran









**Hasil Uji Reliabilitas****Pelatihan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	7

**Motivasi****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	7

**Lingkungan Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	7

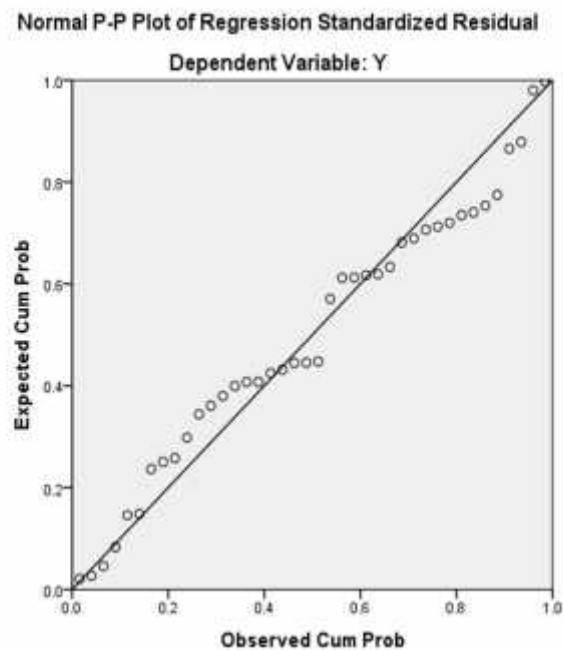
**Kinerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	7

## Lampiran 4

Hasil Uji Asumsi Klasik

## Uji Normalitas



## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47836505
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.734
Asymp. Sig. (2-tailed)		.653



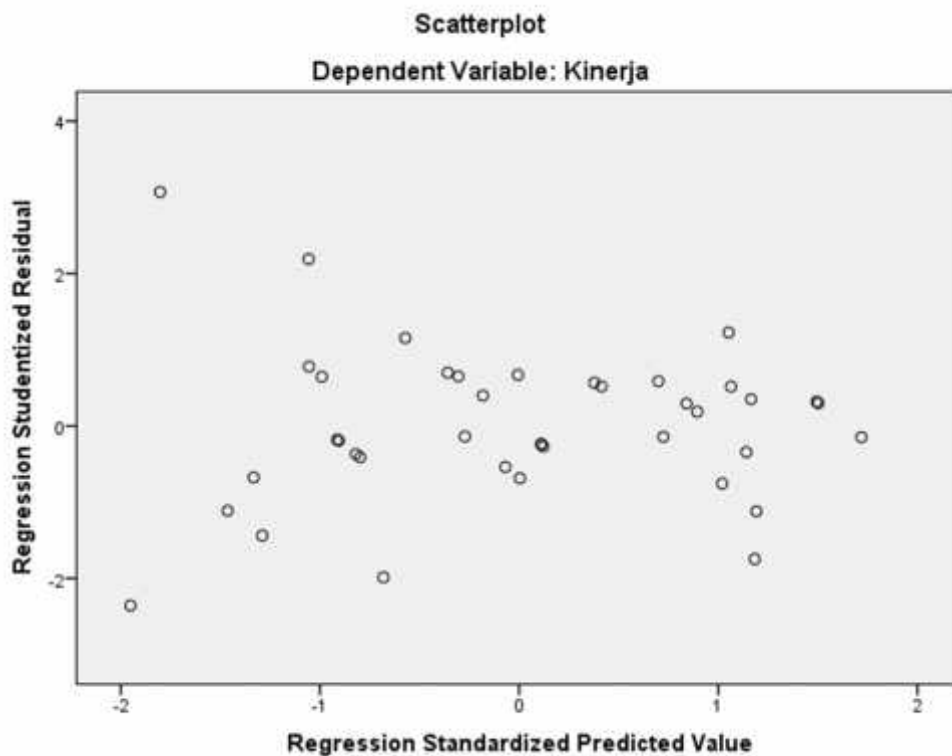
### Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.502	2.203		1.589	.121		
1 Pelatihan	.163	.079	.187	2.075	.045	.664	1.506
Motivasi	.581	.074	.715	7.862	.000	.649	1.540
Lingkungsn _kerja	.129	.062	.161	2.088	.044	.904	1.106

a. Dependent Variable: Kinerja

### Uji Heteroskedastisitas



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.016	1.282		3.911	.000
1 Pelatihan	-.048	.046	-.188	-1.044	.303
Motivasi	-.068	.043	-.287	-1.572	.125
Lingkungan_kerja	-.026	.036	-.112	-.724	.474

a. Dependent Variable: RES2

## Lampiran 5

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.807	.791	1.539

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Pelatihan, Motivasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.502	2.203		1.589	.121
	Pelatihan	.163	.079	.187	2.075	.045
	Motivasi	.581	.074	.715	7.862	.000
	Lingkungan_kerja	.129	.062	.161	2.088	.044

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.738	3	118.579	50.082	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85.237	36	2.368		
	Total	440.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Pelatihan, Motivasi

## Lampiran 6

## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446

## Lampiran 7

Tabel r untuk  $df = 1 - 50$ 

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.987	0.996	0.999	0.999	1.000
2	0.900	0.950	0.980	0.990	0.999
3	0.805	0.878	0.934	0.958	0.991
4	0.729	0.811	0.882	0.917	0.974
5	0.669	0.754	0.832	0.874	0.950
6	0.621	0.706	0.788	0.834	0.924
7	0.582	0.666	0.749	0.797	0.898
8	0.549	0.631	0.715	0.764	0.872
9	0.521	0.602	0.685	0.734	0.847
10	0.497	0.576	0.658	0.707	0.823
11	0.476	0.552	0.633	0.683	0.801
12	0.457	0.532	0.612	0.661	0.780
13	0.440	0.514	0.592	0.641	0.760
14	0.425	0.497	0.574	0.622	0.741
15	0.412	0.482	0.557	0.605	0.724
16	0.400	0.468	0.542	0.589	0.708
17	0.388	0.455	0.528	0.575	0.693
18	0.378	0.443	0.515	0.561	0.678
19	0.368	0.432	0.503	0.548	0.665
20	0.359	0.422	0.492	0.536	0.652
21	0.351	0.413	0.481	0.525	0.640
22	0.343	0.404	0.471	0.515	0.628
23	0.336	0.396	0.462	0.505	0.617
24	0.329	0.388	0.453	0.495	0.607
25	0.323	0.380	0.445	0.486	0.597
26	0.317	0.373	0.437	0.478	0.588
27	0.311	0.367	0.429	0.470	0.579
28	0.306	0.361	0.422	0.462	0.570
29	0.300	0.355	0.415	0.455	0.562
30	0.296	0.349	0.409	0.448	0.554
31	0.291	0.344	0.403	0.442	0.546
32	0.286	0.338	0.397	0.435	0.539
33	0.282	0.333	0.391	0.429	0.532

<b>34</b>	0.278	0.329	0.386	0.423	0.525
<b>35</b>	0.274	0.324	0.381	0.418	0.518
<b>36</b>	0,270	0,320	0,376	0,412	0,512
<b>37</b>	0.267	0.316	0.371	0.407	0.506
<b>38</b>	0.263	0.312	0.366	0.402	0.500
<b>39</b>	0.260	0.308	0.362	0.397	0.495
<b>40</b>	0.257	0.304	0.357	0.393	0.489
<b>41</b>	0.254	0.300	0.353	0.388	0.484
<b>42</b>	0.251	0.297	0.349	0.384	0.479
<b>43</b>	0.248	0.294	0.345	0.380	0.474
<b>44</b>	0.245	0.290	0.342	0.376	0.469
<b>45</b>	0.242	0.287	0.338	0.372	0.464
<b>46</b>	0.240	0.284	0.334	0.368	0.460
<b>47</b>	0.237	0.281	0.331	0.364	0.455
<b>48</b>	0.235	0.278	0.328	0.361	0.451
<b>49</b>	0.232	0.275	0.324	0.357	0.447
<b>50</b>	0.230	0.273	0.321	0.354	0.443

## Lampiran 8

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	5	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08





## Lampiran 9



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Kusumabangsa No. 09 Telp (0285) 412575 – Faks. (0285) 423418

Nomor : 913/In.30/M.6/PP.00.9/12/2017  
 Lamp : -  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

29 Desember 2017

Kepada Yth,  
 Pimpinan BNI Syariah Cabang Kota Pekalongan  
 di-  
 Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa:

Nama : Khairunnisa

NIM : 2013214472


adalah mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan. Mahasiswa sebagaimana tersebut diatas akan melakukan penelitian di lembaga/wilayah yang Bapak/Ibu Pimpin guna keperluan menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai BNI Syariah Cabang Pekalongan".

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon bantuan Bapak/Ibu mengizinkan mahasiswa yang bersangkutan mengadakan riset guna penelitian skripsi tersebut.

Demikian atas kebijaksanaan, izin dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

A.n Dekan  
 Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

  
 Agus Fakhriana, M.S.I.

NIP. 197701232003121001

**Lampiran 10****SURAT KETERANGAN**

NO : PLS/1/ 05

PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan menerangkan bahwa :

- Nama : KHAIRUNNISA
- NIM : 2013214472
- Jurusan : S1 Ekonomi Syariah

Telah melakukan observasi / penelitian di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan guna penyusunan tesis dengan judul "PENGARUH PELATIAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BNI SYARIAH "EKALONGAN."

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan,

PT. Bank BNI Syariah  
Kantor Cabang Pekalongan



  
Andy Akhmad W  
Back Office Head

PT. Bank BNI Syariah

Kantor Cabang Pekalongan Jl. Pemuda No. 52 - 54 Pekalongan Telp. : (0285) 434918, 434919, Fax. : (0285) 434920  
Kantor Cabang Pembantu Tegal Jl. Mayjend Sutoyo No. 22 Telp. : (0283) 340715, Fax. : (0283) 340716

**Lampiran 11****DAFTAR RIWAYAT HIDUP****I. Data Pribadi**

1. Nama : Khairunnisa
2. NIM : 2013214472
3. Tempat dan Tanggal Lahir : Pekalongan, 21 Agustus 1995
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Warga Negara : Indonesia
7. Alamat Lengkap : Ambokembang Gg 12 Kedungwuni
8. e-mail : khairunnisa210895@gmail.com

**II. Riwayat Pendidikan Formal :**

1. SD Muhammadiyah 02 Pekajangan : Lulus tahun 2007
2. Mts Muhammadiyah Pekajangan : Lulus tahun 2010
3. MA Muhammadiyah Pekajangan : Lulus tahun 2013
4. IAIN Pekalongan : Angkatan 2014