

**SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI PADA PT. BANK ACEH SYARIAH  
KANTOR PUSAT BANDA ACEH)**



**Disusun Oleh:**

**MUHAMMAD ABIEZA RAYYAN  
NIM. 140603107**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM, BANDA ACEH  
2019 M / 1441 H**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Muhammad Abieza Rayyan

NIM : 140603107

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
- 4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.***
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 31 Mei 2019

Yang Menyatakan,



Muhammad Abieza Rayyan

## LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

**Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah  
Kantor Pusat Banda Aceh)**

Disusun Oleh:

Muhammad Abieza Rayyan

NIM. 140603107

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan  
formatnya telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam  
penyelesaian studi pada Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-raniry

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc  
NIP. 19720907 200003 1 001

  
Cut Elfida, S.Hi. M.A  
NIDN. 2012128901

Mengetahui

Ketua Program Studi Perbankan Syariah, 

  
Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag  
NIP. 197711052006042003

**LEMBAR PENGESAHAN HASIL SIDANG SKRIPSI**

Muhammad Abieza Rayyan

NIM. 140603107

Dengan Judul:

**Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh)**

Telah Disidangkan Oleh Program Studi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu Bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: Senin, 13 Mei 2019 M  
8 Ramadhan 1441 H

Banda Aceh  
Tim Penilai Sidang Hasil Skripsi

Ketua,

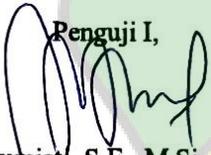
Sekretaris,

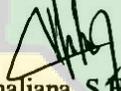
  
Dr. Israk Ahmadisyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc  
NIP. 19720907 200003 1 001

  
Cut Elfida, S.Hi., MA  
NIDN. 2012128901

Penguji I,

Penguji II,

  
Ayuniat, S.E., M.Si  
NIP. 197806152009122002

  
Isnaliana, S.Hi., MA  
NIDN. 2022148501

Mengetahui

~~Dekan Fakultas~~ Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



  
Dr. Zaki Fuad, M. Ag  
NIP. 196403141992031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id) Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Muhammad Abieza Rayyan

NIM : 140603107

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

E-mail : [abieza3@mail.com](mailto:abieza3@mail.com)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir  KKKU  Skripsi  .....

yang berjudul:

**Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh)**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 31 Mei 2019

Penulis

Muhammad Abieza Rayyan

Mengetahui  
Pembimbing I

Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc  
NIP. 19720907 200003 1 001

Pembimbing II

Cut Elfida, S.Hi., MA  
NIDN. 2012128901

## LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*“Jangan pernah menyalahkan takdir, rencana Allah SWT lebih baik dari pada rencana dan keinginanmu”  
(Penulis)*

*Skripsi ini kupersembahkan untuk orang yang ku sayangi ialah kedua orang tua ku, Ayah dan Ibu serta keluarga tercinta yang selalu memberikan harapan yang baik disetiap langkah dalam menuntut ilmu serta selalu memberikan support, semangat, dukungan hingga sampai pada hari ini.*

*Untuk teman-teman yang sepejuangan dengan saya, dan untuk seluruh kerabat dekat, sahabat, teman yang akan menjadi generasi penerus kedepannya.*

جامعة الرانيري  
AR - RANIRY

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmad dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan penulisan sebuah skripsi yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh).*” Salawat beserta salam penulis kirimkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW. Beserta keluarga dan sahabatnya yang telah memberikan teladan melalui sunnahnya sehingga membawa kesejahteraan di muka bumi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak mulai dari penyusunan proposal, penelitian, sampai penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

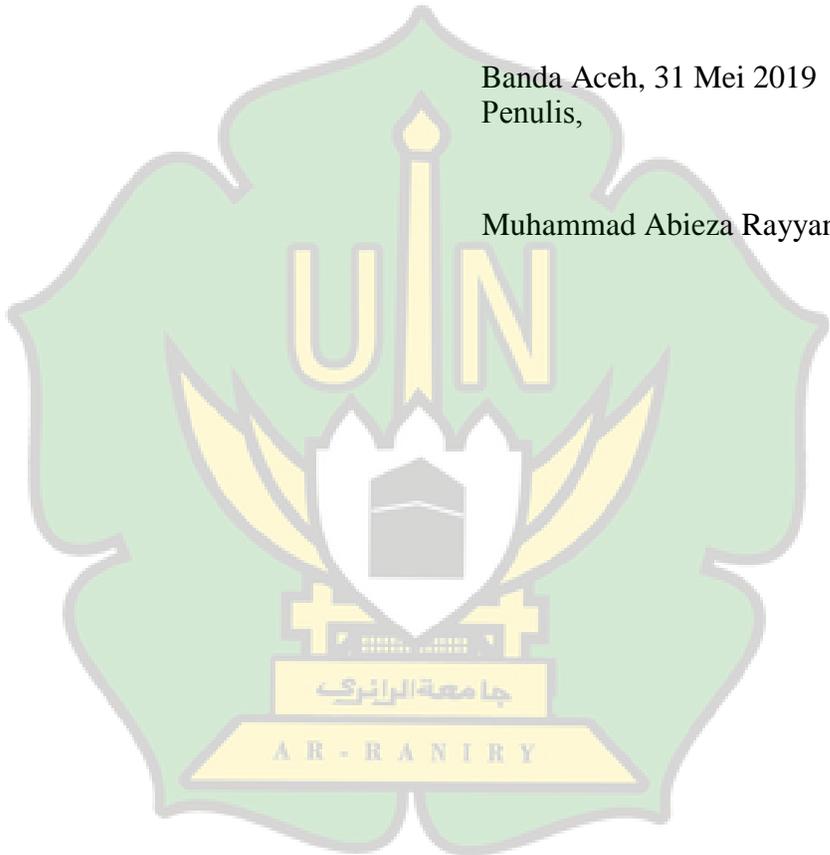
1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Ayumiati S.E, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah yang juga sebagai dosen penguji I yang telah memberikan masukan dan saran untuk

- perbaiki skripsi ini, serta Mukhlis, S.HI.,S.E., M.H selaku operator program studi Perbankan Syariah UIN Ar-Raniry.
3. Muhammad Arifin, Ph.D, selaku ketua laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
  4. Dr. Israk Ahmad Syah, B.Ec., M.Ec., M.Sc, selaku pembimbing I dan Cut Elfida, S.Hi., MA selaku pembimbing II yang telah membimbing, memberi nasehat-nasehat dan motivasi sehingga terbentuknya skripsi ini.
  5. Isnaliana, S.Hi., MA, selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan dan saran untuk perbaikan skripsi ini.
  6. Cut Dian Fitri, S.E., M.Si., Ak Selaku Penasehat Akademik yang ikut membantu memberikan konsultasi dan informasi selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
  7. Pimpinan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh serta seluruh staf dan karyawan yang telah membantu dalam proses pengumpulan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
  8. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Ir. Adi Rusdizal dan Ibunda dr. Farida, Sp.S (K) atas segala kasih sayang dan motivasi. Serta kepada seluruh anggota keluarga, karna dengan doa, semangat, kesetiaan dan budi baik merekalah penulis dapat menyelesaikan studi ini hingga selesai.
  9. Seluruh teman-teman seperjuangan pada Prodi S1 Perbankan Syariah angkatan 2014 yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari

kata sempurna karena keterbatasan ilmu penulis. Untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang.

Banda Aceh, 31 Mei 2019  
Penulis,

Muhammad Abieza Rayyan



## TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K  
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

### 1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

## 2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fatḥah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌ِ ي	<i>Fatḥah</i> dan ya	Ai
◌ِ و	<i>Fatḥah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauला*

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ / اِ ي	<i>Fatḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ ي	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ ي	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*  
رَمَى : *ramā*  
قِيلَ : *qīla*  
يَقُولُ : *yaqūlu*

### 4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	: <i>al-Madīnah al-Munawwarah/ al-Madīnatul Munawwarah</i>
طَلْحَةَ	: <i>Talḥah</i>

**Catatan:**

**Modifikasi**

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

## ABSTRAK

Nama : Muhammad Abieza Rayyan  
NIM : 140603107  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Banak Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh)  
Tanggal Sidang : Senin, 13 Mei 2019  
Tebal Skripsi : 154 Halaman  
Pembimbing I : Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc  
Pembimbing II : Cut Elfida, S.Hi., MA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh. Baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian melalui penyebaran kuisisioner dengan populasi 270 dan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* berjumlah 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Pelatihan, Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan.

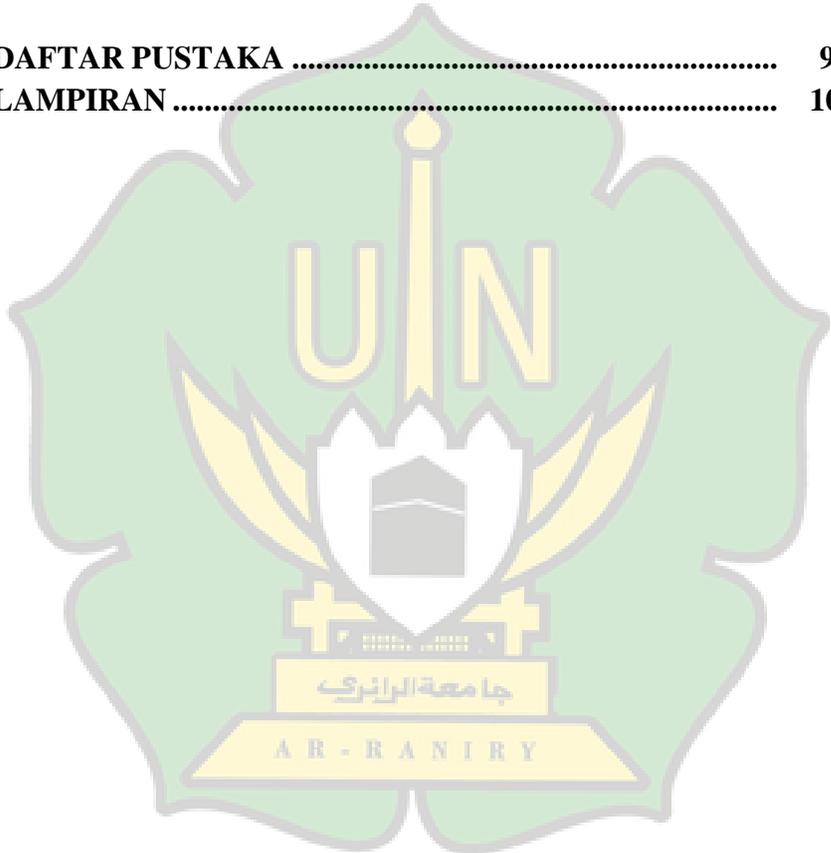
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN HASIL SIDANG</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
2.1 Pelatihan .....	11
2.1.1 Pengertian Pelatihan .....	11
2.1.2 Metode Pelatihan .....	12
2.1.3 Tujuan & Manfaat Penelitian .....	14
2.1.4 Indikator Pelatihan.....	16
2.1.5 Pelatihan Dalam Perspektif Islam.....	18

2.2 Kepemimpinan.....	18
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	18
2.2.2 Gaya Kepemimpinan .....	19
2.2.3 Indikator Kepemimpinan.....	20
2.2.4 Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam....	23
2.3 Lingkungan Kerja .....	23
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja .....	23
2.3.3 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam .....	27
2.4 Kinerja Karyawan.....	28
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	29
2.4.2 Metode Penilaian Kinerja .....	29
2.4.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	33
2.4.4 Indikator Kinerja.....	34
2.4.5 Kinerja Dalam Perspektif Islam .....	35
2.5 Penelitian Terdahulu.....	37
2.6 Kerangka Penelitian.....	39
2.7 Hipotesis Penelitian .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	42
3.2 Pendekatan Penelitian.....	42
3.3 Tujuan dan Arah Penelitian .....	43
3.4 Operasional Variabel Penelitian .....	43
3.5 Data dan Teknik Pemerolehannya .....	46
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.6.1 Teknik Penelitian Lapangan ( <i>Field</i> <i>Research</i> ).....	48
3.6.2 Teknik Penelitian Kepustakaan ( <i>Library</i> <i>Research</i> ).....	50
3.7 Peralatan Analisis Data.....	51
3.7.1 Uji Validitas .....	55

3.7.2 Uji Reliabilitas .....	55
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.8 Pengujian Hipotesis .....	58
3.8.1 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (T-Test).....	59
3.8.2 Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (F-Test) .....	60
3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	62
4.1.2 Visi, Misi dan Moto Perusahaan.....	62
4.2 Karakteristik Responden.....	63
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
4.3.1 Uji Validitas.....	67
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	68
4.4 Uji Analisis Data .....	70
4.4.1 Uji Analisis Deskriptif.....	70
4.4.2 Uji Regresi Berganda.....	73
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	74
4.5.1 Uji Normalitas .....	74
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	77
4.5.3 Uji Heterokedastisitas.....	78
4.6. Uji Hipotesis .....	80
4.6.1 Uji Statistik t (Parsial) .....	80
4.6.2 Uji Statistik F (Simultan).....	83
4.6.3 Uji R Square .....	84
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
4.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.7.2 Pengaruh Kepemimpinan Kinerja Karyawan.....	87

4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan.....	89
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>92</b>
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>101</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.2	Scoring Berdasarkan Skala Likert.....	52
Tabel 4.1	Tingkat Tanggapan Responden.....	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Penelitian.....	64
Tabel 4.3	Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	68
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	68
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.8	Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	73
Tabel 4.9	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	73
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.11	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	77
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 4.13	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	79
Tabel 4.14	Uji Koefisien Regresi Secara Parsial.....	80
Tabel 4.15	Uji Koefisien Regresi Secara Simultan.....	84
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi Simultan.....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Kinerja PT. Bank Aceh Syariah .....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	39
Gambar 4.1 Histogram dan Kurva Normal P-Plot .....	75
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot.....	79



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	101
Lampiran 2	Tabulasi Jawaban Responden .....	107
Lampiran 3	Deskriptif Responden.....	113
Lampiran 4	Output Hasil Uji Validitas .....	115
Lampiran 5	Output Hasil Uji Reliabilitas.....	120
Lampiran 6	Ouput Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	122
Lampiran 7	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	122
Lampiran 8	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	125
Lampiran 9	Hasil Uji Hipotesis .....	126
Lampiran 10	Surat Izin Melakukan Penelitian .....	128
Lampiran 11	SK Telah Melakukan Penelitian .....	129
Lampiran 12	Struktur Organisasi Perusahaan .....	130
Lampiran 13	Foto Dokumentasi Objek Penelitian .....	131



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen khusus yang mengatur dan meningkatkan kinerja individu dalam suatu perusahaan, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen ini juga dapat memberikan peran yang baik bagi perusahaan dalam melakukan pengembangan dan pemberdayaan setiap karyawan perusahaan sesuai dengan posisi dan keahliannya.

Pengembangan dan pemberdayaan ini dasarnya merujuk pada tujuan utama setiap perusahaan yaitu memperoleh hasil yang maksimal melalui kinerja karyawannya. Namun hasil yang diharapkan tersebut tidak akan maksimal jika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas dan keadaan moral karyawannya.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Sedarmayanti, 2013: 164). Pelatihan dapat menjadi sarana motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka. Jika dikelola dan dipersiapkan dengan baik.

Dalam kegiatan pelatihan ini perusahaan harus memperhatikan bagaimana prosedur dan kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan, kualitas pemateri, jumlah peserta, kelengkapan sarana dan prasarana pendukung serta alokasi biaya yang dikeluarkan untuk mengadakan pelatihan. Ini bertujuan agar pelatihan yang diadakan perusahaan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pelatihan tersebut dilakukan dengan baik otomatis kinerja para karyawan akan berpengaruh baik pula.

Selain pemberian pelatihan, perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana suatu manajemen terkelola dengan baik. Perusahaan harus melihat bagaimana manajemen puncak (*top management*), manajemen menengah (*midde management*) dan manajemen bawah (*lower management*) yang saling berkoordinasi dan bekerja sama. Di sini peran seorang pemimpin dibutuhkan untuk menanganinya. Sifat kepemimpinan di dalam perusahaan harus ada, karena sebuah perusahaan harus dikendalikan oleh seorang pimpinan. Kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak guna mencapai tujuan bersama (Wukir, 2013: 134).

Bagi perusahaan, sifat kepemimpinan merupakan hal yang penting selain adanya tingkatan posisi dan jabatan dalam perusahaan juga nilai-nilai kepemimpinan tersebut erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Khususnya

bagaimana kemampuan seorang atasan memerintahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja lebih baik.

Pemberian pelatihan dan penerapan sifat kepemimpinan di dalam perusahaan akan lebih baik jika didukung dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011: 2).

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan rasa tenang, aman, dan tidak stress yang dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas dan kinerjanya.

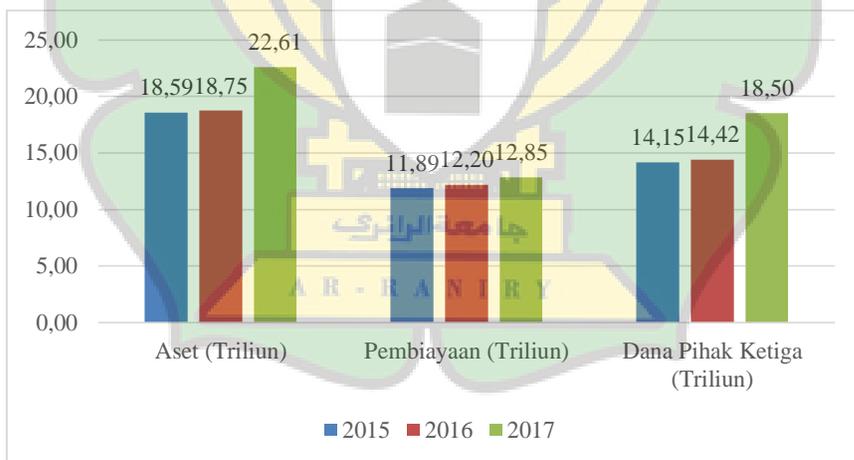
Penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan berkelanjutan antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012: 105).

Kinerja juga dapat diartikan sebagai wujud perilaku nyata yang diperlihatkan sebagai suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan kontribusinya dalam perusahaan. Kinerja karyawan tersebut merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya karena kinerja memiliki posisi yang vital dalam suatu manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja.

Penerapan pemberian pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja ini dapat dilakukan pada semua perusahaan, termasuk juga lembaga keuangan seperti perbankan yang memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional. Karyawan bank dipersiapkan untuk bekerja secara profesional dan terarah dalam menjalankan tujuan perusahaan. Mereka harus tahu apa yang diinginkan perusahaan dan mau bekerja dengan efektif dan efisien. Pada PT. Bank Aceh Syariah, sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang paling penting. Perusahaan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang produktif, inovatif, profesional dan berkemampuan menjawab tantangan-tantangan baru demi menciptakan pelayanan prima dan loyalitas kepada para nasabah.

PT. Bank Aceh Syariah merupakan lembaga keuangan bank daerah yang menjalankan aktivitasnya dengan prinsip syariah dengan target dan sasaran sebagai penghimpun dana, penyaluran dana dan jasa layanan perbankan lainnya. Memiliki motto “kepercayaan dan kemitraan”. Hingga saat ini telah memiliki 161 jaringan kantor terdiri dari 1 kantor pusat, 1 kantor pusat operasional, 25 kantor cabang, 86 kantor cabang pembantu, 20 kantor kas tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di Kota Medan (dua kantor cabang, dua kantor cabang pembantu dan satu kantor kas) dan 17 *payment point*. PT. Bank Aceh Syariah juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan.



Sumber: PT. Bank Aceh Syariah, (2017).

**Gambar 1.1**  
**Grafik Kinerja PT. Bank Aceh Syariah**

Dari gambar grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Bank Aceh Syariah memiliki kinerja yang baik. Ini dapat dilihat dari segi Aset, Pembiayaan dan Dana Pihak Ketiga yang terus meningkat dalam tiga tahun terakhir. Yang paling tinggi peningkatannya adalah dari segi Aset dan Dana Pihak Ketiga. Ini mengindikasikan bahwa kedua hal tersebut mengalami peningkatan yang signifikan setelah beberapa tahun melakukan konversi. Yang menjadi perhatian bagi penelitian ini adalah dari segi aset perusahaan. Aset perusahaan tersebut bukan hanya modal dan dana dari perusahaan, tetapi juga termasuk kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Peningkatan kinerja tersebut mungkin didukung oleh peran manajemen sumber daya manusia perusahaan cukup baik dalam melakukan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki.

Dalam melakukan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, PT. Bank Aceh Syariah menjadikan karyawan sebagai mitra usaha yang strategis dalam menjalankan bisnis perusahaan. Perusahaan terus berupaya untuk memastikan terjalinnya hubungan yang saling menghormati dan mampu menciptakan keseimbangan antara manajemen dan sumber daya manusia saling mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Mereka memiliki divisi khusus untuk mengelola sumber daya manusianya, yaitu Divisi Sumber Daya Manusia. Menurut data yang diberikan oleh Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh

yang menjadi tempat peneliti melakukan penelitian, total jumlah karyawannya adalah sebanyak 157 orang.

Berdasarkan uraian masalah di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh?
2. Apakah pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini, antara lain:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi informasi dan sumber ilmu pengetahuan serta sebagai pembanding bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh dalam melakukan pengembangan dan pemberdayaan serta dalam peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

#### **1.5 Sistematika Pembahasan**

Bab satu, merupakan latar belakang masalah, yang menampilkan landasan pemikiran secara garis besar baik dalam teori maupun fakta yang ada. Perumusan masalah berisi mengenai pernyataan tentang keadaan atau konsep yang memerlukan jawaban melalui penelitian. Selanjutnya tujuan dan manfaat penelitian, merupakan hal yang diharapkan dapat dicapai berdasarkan pada

latar belakang masalah, perumusan masalah dan hipotesis yang diajukan. Pada bagian terakhir dari bab ini yaitu sistematika penulisan, diuraikan mengenai ringkasan materi yang akan dibahas pada setiap bab.

Bab dua, menguraikan tinjauan teori, yang berisi jabaran teori-teori dan menjadi dasar dalam perumusan hipotesis serta membantu dalam analisis hasil penelitian. Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun kajian teori pada bab dua ini meliputi, pengertian menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia, pelatihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian diikuti dengan temuan penelitian terkait dan kerangka berpikir.

Bab tiga, menguraikan beberapa hal berkenaan dengan metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, tujuan dan arah penelitian, data dan teknik pemerolehannya, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, uji validitas dan reliabilitas, variabel penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab empat, berisi tentang hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, hasil pengujian validitas dan reliabilitas, hasil pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hipotesis.

Bab lima, merupakan akhir dari seluruh rangkaian pembahasan dalam skripsi ini. Bab ini berisi: kesimpulan dan saran-saran dari penulis mengenai hal-hal yang dibahas dalam skripsi.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Pelatihan**

##### **2.1.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian dengan tujuan meningkatkan kinerja. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Hasibuan, 2003: 69).

Adapun Dessler (2015: 284) mendefinisikan pelatihan sebagai proses mengajarkan pegawai baru atau lama berupa keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Setiap pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

### 2.1.2 Metode Pelatihan

Dalam prosesnya, pelaksanaan pelatihan harus ada rancangan dan proses yang jelas agar tujuan pelatihan itu dapat tercapai. Oleh karena itu dibutuhkan suatu metode dalam menjalankan pelatihan tersebut. Metode tersebut harus bisa menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan juga harus memperhatikan berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain. Mengenai metode pelatihan, Priansa (2014: 192) menjabarkan metode pelatihan dan pengembangan bagi karyawan sebagai berikut:

#### 1. Praktik Kerja Langsung (*On The Job Training*)

Merupakan sistem pelatihan yang dimana pimpinan memberikan tugas langsung kepada karyawan untuk melatih mereka. Karena dijalankan pada tempat kerja yang sebenarnya, maka metode ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

##### a. Formal

Pimpinan menunjuk seorang karyawan senior untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya peserta pelatihan melakukan pekerjaan seperti apa yang telah dilakukan oleh karyawan senior.

##### b. Informal

Pimpinan menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian karyawan disuruh untuk mempraktikannya.

### 1. *Vestibule*

Bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukanlah berasal dari pimpinan karyawan langsung, melainkan pelatih khusus dengan cara menggunakan duplikat dari bahan, alat, dan kondisi sebenarnya yang ditemui dalam pekerjaan.

### 2. *Apprenticeship*

Metode ini merupakan sistem magang yang dipergunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi.

### 3. Kursus Keahlian (*Specialist Course*)

Metode pelatihan ini digunakan dengan teknik pendidikan. Metode ini diadakan untuk memenuhi minat karyawan dalam berbagai bidang pengetahuan tertentu atau bidang lain di luar bidang pekerjaannya.

Adapun Bangun (2012: 210) menambahkan bahwa metode pelatihan juga dapat dilakukan dengan metode *Off The Job Training*. Metode ini dilaksanakan pada saat dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja, dengan tujuan agar karyawan terpusat pada kegiatan pelatihan. Metode ini digunakan jika tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Pelatih (*trainers*) didatangkan dari luar organisasi atau peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

#### 1. *Business Games*

Peserta dilatih dengan memecahkan suatu permasalahan, sehingga peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah

terjadi dalam perusahaan lain. Metode ini bertujuan untuk mengasah kemampuan peserta dalam pengambilan keputusan dan melatih cara mengelola operasional perusahaan dengan baik.

## 2. *Vestibule School*

Karyawan dilatih menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya terjadi di lapangan tetapi dilaksanakan di luar perusahaan dan menggunakan pelatih khusus (*trainer specialist*). Salah satu bentuk dari metode ini adalah simulasi.

## 3. *Case Study*

Peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian peserta diminta untuk memecahkan permasalahan tersebut.

### **2.1.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Pelatihan dalam penerapannya tentu memiliki tujuan. Jika dilihat dari tujuan utamanya, pelatihan bertujuan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Program-program pelatihan tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2011: 61).

Selain itu, Hasibuan (2012: 72) juga menjelaskan tujuan dari pelaksanaan pelatihan adalah untuk merealisasikan target kerja perusahaan dengan tujuan kegiatan kerja yang dilaksanakan dapat

berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan program pelatihan juga dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia yang dimana pelatihan tersebut ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Mengenai manfaat pelatihan, Rivai (2014: 167-168) manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut:

#### 1. Manfaat untuk karyawan

Manfaat yang diperoleh antara lain membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan. Pelatihan juga dapat membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap serta meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

#### 2. Manfaat untuk perusahaan

Manfaat bagi perusahaan antara lain mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan, memperbaiki moral sumber daya manusia, membantu karyawan untuk mengetahui

tujuan perusahaan serta menciptakan citra perusahaan yang lebih baik.

3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan. Manfaat yang didapat antara lain meningkatkan komunikasi antar grup dan individual, membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi, memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif, meningkatkan keterampilan interpersonal serta memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.

#### **2.1.4 Indikator Pelatihan**

Dessler (2015: 284) menjelaskan bahwa pelatihan dapat dibagi menjadi lima indikator sebagai berikut:

1. Instruktur  
Mengingatnkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten, yaitu instruktur pelatihan harus memiliki kualifikasi atau kompetensi yang memadai, mampu memotivasi peserta dan kebutuhan umpan balik.
2. Peserta pelatihan  
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai. Di sini karakteristik peserta dapat dilihat dari bagaimana animo atau

semangat peserta mengikuti pelatihan dan bagaimana keinginan mereka untuk memperhatikan setiap detail pelatihan yang diberikan.

### 3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. Metode pelatihan tersebut hendaknya memiliki kesesuaian dengan jenis pelatihan dan materi pelatihan yang dilaksanakan.

### 4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Materi pelatihan tersebut diharapkan dapat menambah kemampuan para karyawannya dan adanya kesesuaian materi pelatihan dengan tujuan dari pelatihan tersebut.

### 5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan dari suatu pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

### 2.1.5 Pelatihan Dalam Perspektif Islam

Pelatihan di dalam suatu pekerjaan merupakan bentuk pengetahuan dan bimbingan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan sendiri merupakan suatu metode dan bagian dari menuntut ilmu. Dalam Islam, setiap insan diajarkan untuk memuliakan pekerjaannya dan bersungguh-sungguh mendalami ilmu yang diterapkan dalam pekerjaan tersebut. Berikut Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Muhammad ayat 17 tentang keutamaan menuntut ilmu:

وَالَّذِينَ اهْتَدَوْا زَادَهُمْ هُدًى وَآتَاهُمْ تَقْوَاهُمْ

*Artinya: "Dan orang-orang yang mendapat petunjuk, Allah akan menambah petunjuk kepada mereka dan menganugerahi ketakwaan mereka." (QS. Muhammad [47]:17).*

## 2.2 Kepemimpinan

### 2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif dan persuasive serta persepsi lainnya tentang legitimasi pengaruh (Wahjosumidjo, 2005: 17).

Adapun Thoha (2010: 9) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku

orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses atau kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

### **2.2.2 Gaya Kepemimpinan**

Dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri dalam memimpin para bawahannya. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang dia lihat. Setidaknya ada tiga jenis gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan dalam perusahaan, antara lain:

a. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Sudarwan (2004: 75) berpendapat bahwa kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik ini disebut juga kepemimpinan otoriter. Adapun Thoha (2010: 49) mengartikan kepemimpinan otokratis sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Jadi kepemimpinan otokratik merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan

sikapnya yang menang sendiri, tertutup terhadap saran dari orang lain dan memiliki idealisme tinggi.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu dapat tercapai (Sudarwan, 2004: 75). Lebih dari itu, Thoha (2010: 50) juga menambahkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan partisipasi para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

c. Gaya Kepemimpinan Permisif

Gaya kepemimpinan permisif merupakan gaya seorang pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat dan sikapnya serba boleh. Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan kepada bawahannya sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan.

### 2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014: 53) dalam mengimplementasikan sifat kepemimpinan, seorang pemimpin harus mampu secara dewasa untuk melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya. Kepemimpinan ini dapat dibagi ke dalam lima indikator, yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik, yaitu pemimpin yang mampu membina kerja sama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing serta bagaimana kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
2. Kemampuan yang efektifitas, yaitu bagaimana seorang pemimpin mampu menyelesaikan tugas di luar kemampuannya, menyelesaikan tugas tepat waktu dan hadir tepat waktu/tidak terlambat.
3. Kepemimpinan yang partisipatif, yaitu bagaimana seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan secara musyawarah, mampu menyelesaikan masalah secara tepat serta mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, yaitu pemimpin bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas serta mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang, tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas. Seorang pemimpin harus mampu membedakan mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok serta memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada bawahannya.

## 2.2.4 Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam sendiri, tujuan Allah SWT menciptakan manusia adalah untuk dijadikan khalifah di muka bumi. Sebagai sesama umat manusia yang hidup bersama di bumi, peran seorang pemimpin diperlukan dalam mengatur urusan dunia. Peran seorang pemimpin dibutuhkan agar kehidupan di dunia aman dan tentram.

Oleh karena itu kita harus mempunyai jiwa kepemimpinan dan juga saling menghormati dan menghargai satu sama lain sebab pada dasarnya setiap manusia dilahirkan sebagai seorang khalifah atau pemimpin. Bagi seorang pemimpin dalam menanggapi suatu masalah, cara yang baik adalah melakukan musyawarah. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang menjelaskan tentang kepemimpinan adalah sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۗ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: "Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami." (QS. As-Sajdah [32]:24).

## 2.3. Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempatnya bekerja,

metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011: 2).

Adapun Sunyoto (2012: 43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya mengenai kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

.Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di mana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan, di mana kondisi tersebut dapat mempengaruhi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

### **2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik yang berada disekitar karyawan dalam melakukan aktifitas kerja. Mengenai lingkungan kerja fisik, Sedarmayanti (2011: 21) menjelaskan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

#### **a. Penerangan**

Penerangan sangat berpengaruh bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja, kadar cahaya yang baik adalah cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Penerangan yang baik dapat memberikan efisiensi dalam bekerja

dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, penerangan yang tidak baik dapat menurunkan efisiensi dalam bekerja dan menurunkan produktivitas.

b. Temperatur

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan suhu tubuh dalam keadaan normal. Namun tubuh manusia harus menyesuaikan dengan perubahan suhu atau temperatur dari luar tubuh, yaitu dimana tidak lebih dari 20 % untuk kondisi panas dan 35 % untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban

Kelembaban adalah kadar air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini dipengaruhi juga oleh temperatur udara yang dapat mempengaruhi keadaan tubuh.

d. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang cukup sangat diperlukan bagi karyawan terutama dalam ruang kerja. Udara segar yang kaya akan oksigen merupakan komponen penting dalam sirkulasi udara. Apabila sirkulasi udara dalam ruang kerja baik, karyawan akan merasa nyaman dan betah. Sumber utama adanya udara segar di ruang kerja adalah adanya tanaman disekitar ruang kerja tersebut.

e. Kebisingan

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan akibat suara-suara bising

yang timbul. Dengan terganggunya konsentrasi karyawan maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan, sehingga dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu banyak beberapa perusahaan menggunakan peredam ruangan yang dapat mengurangi suara-suara bising tersebut.

f. Getaran Mekanis

Getaran mekanis merupakan getaran yang timbul akibat aktivitas alat mekanis. Getaran mekanis umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur intensitas maupun frekuensi. Getaran mekanis ini dapat mengganggu kenyamanan karyawan yang berakibat pada menurunnya konsentrasi.

g. Aroma

Adanya aroma yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran udara karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Pemakaian *air conditioner* (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengatasinya.

h. Tata Warna

Tata warna area kerja harus dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin. Karena warna berkaitan dengan dekorasi yang juga mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang atau sedih yang mempengaruhi perasaan karyawan dalam bekerja.

i. Dekorasi

Dekorasi memiliki hubungan dengan tata warna yang baik. Karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi juga berkaitan dengan tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang semangat karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, lagu atau musik perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai jenis musik akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

k. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman diperlukan upaya, yaitu dengan memanfaatkan tenaga satuan pengamanan (SATPAM) dan sarana keamanan lainnya.

Adapun mengenai indikator lingkungan kerja non fisik, Wursanto (2009: 49) membaginya dalam tiga indikator, antara lain:

a. Perasaan aman pegawai

Rasa aman tersebut merupakan perasaan aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam jiwa pegawai. Rasa aman tersebut meliputi rasa aman yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya, rasa aman dari pemutusan hubungan

kerja dan rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

b. Loyalitas Pegawai

Loyalitas merupakan sikap setia kepada perusahaan maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas tersebut dapat berbentuk loyalitas vertikal dan horizontal. Loyalitas vertikal merupakan loyalitas antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya. Sedangkan loyalitas horizontal merupakan loyalitas antara sesama karyawan.

c. Kepuasan Pegawai

Kepuasan pegawai merupakan rasa puas yang timbul dari diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik serta kebutuhan psikologis juga terpenuhi dengan baik pula.

### **2.3.3 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam**

Menurut Islam, lingkungan kerja merupakan bagian yang mencakup segala kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan tersebut mencakup bumi, air, hewan serta tumbuh-tumbuhan dan segala yang ada di atas dan di dalam perut bumi yang semuanya diciptakan oleh Allah SWT untuk kepentingan hidup umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidup dan ibadahnya di dunia.

Sebagai seorang khalifah, manusia diberikan tanggung jawab untuk mengelola kelestarian dan keindahan lingkungannya

demi kesejahteraan bersama umat manusia. Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah SWT berikut ini:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

*Artinya: "Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat." (QS. Al-Hujurat [49]:10).*

## **2.4. Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan aspek yang penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan mudah dalam mencapai tujuan jika kinerjanya baik terutama kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 42).

Adapun Sedarmayanti (2011: 260) juga mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja dan proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.4.2 Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012: 121) metode penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yang akan dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Metode Tradisional**

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan, yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah:

###### **a. *Rating Scale***

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan paling banyak digunakan. Di mana penilaian ini dilakukan oleh atasan dalam mengukur karakteristik bawahan. Misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerja.

###### **b. *Employee Comparison***

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara pekerjaan seseorang dengan pekerjaan lainnya.

###### **c. *Alternation Ranking***

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat atau rangking karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

d. *Paired Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara seseorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit.

e. *Forced Comparison (Grading)*

Metode ini sama dengan *paired comparison*, bedanya padanya metode ini digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak. Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama.

f. *Check List*

Dalam metode ini, penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilaian tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja dan karakteristik setiap individu karyawan, kemudian melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan.

g. *Freedom Essay*

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya

h. *Critical Incident*

Metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

2. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk ke dalam metode ini adalah:

a. *Assesment Center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus. Cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain. Nilai indeks kinerja setiap karyawan adalah rata-rata bobot dari tim penilai. Indeks kinerja dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan beberapa anggota tim.

b. *Managemen by Objective (MBO=MBS)*

Metode ini karyawan langsung diikut sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan

kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human Asset Accounting*

Faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat laba pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

### **2.4.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011: 57) dalam melakukan suatu penilaian kinerja, terdapat tujuan-tujuan yang ingin dicapai antara lain sebagai berikut:

- a. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk memberikan yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- b. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- c. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan

kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

- d. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- e. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Adapun Rivai (2014: 563) menyatakan bahwa dalam penilaian kinerja terdapat manfaat-manfaat yang akan diperoleh. Berbagai manfaat tersebut antara lain:

1. Manfaat bagi pegawai yang dinilai  
Yaitu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan dan kesempatan berkomunikasi ke atas serta peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
2. Manfaat bagi penilai  
Yaitu untuk meningkatkan kepuasan kerja, memberikan kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai, Meningkatkan kepuasan kerja tersebut dapat dirasakan baik para manajer maupun pegawai serta sebagai sarana dalam meningkatkan motivasi pegawai dan mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai.
3. Manfaat bagi perusahaan

Yaitu dapat memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan kualitas komunikasi dan motivasi pegawai secara keseluruhan serta dapat meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing pegawai.

#### **2.4.4 Indikator Kinerja**

Sedarmayanti (2011: 260) mengemukakan pengukuran suatu kinerja dapat ditentukan oleh beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

##### **1. Kualitas Pekerjaan**

Kualitas pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar, misalnya kerapian dalam melaksanakan tugas, ketelitian dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target.

##### **2. Kuantitas Pekerjaan**

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, misalnya kecepatan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan dalam menyelesaikan proses pekerjaan, mampu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

### 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan, misalnya hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target, mengambil keputusan secara musyawarah serta mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan.

### 4. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi, misalnya mampu menjaga hubungan antara atasan dengan pegawai, hubungan antara sesama pegawai serta mampu menyelesaikan masalah pekerjaan secara musyawarah.

### 5. Inisiatif

Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, misalnya melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, mampu memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan serta mampu memberikan ide-ide baru sebelum menyelesaikan pekerjaan.

## 2.4.5 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam agama Islam, setiap insan dianjurkan untuk tidak bermalas-malasan. Rezeki tidak datang dengan sendirinya jika manusia tidak mau bekerja dan berusaha. Allah SWT memerintahkan kita untuk bersungguh-sungguh dalam hal yang

baik dan selalu memohon pertolongan kepada Allah SWT atas segala usaha yang telah dilakukan seperti pada ayat berikut:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ۚ

Artinya: "Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya."(Q.S Al-Insyiqaq [84]:6).

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Silfiati (2018) Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya	Dalam penelitian ini menggunakan Kuantitatif dan Analisis Regresi Berganda	Insentif dan Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya
2	Ajeng Retno Kusumawati (2015) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)	Kuantitatif, Analisis Regresi Sederhana	Kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia

**Tabel 2.1 - Lanjutan**

No	Nama dan Judul	Metode	Hasil Penelitian
3	Bagus Nugroho (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo	Kuantitatif, Analisis Regresi Berganda	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo
4	Muhammad Wahid Sholihul Huda (2015) Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen	Kuantitatif, Analisis Regresi Berganda	Variabel Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data setelah diolah yang dikutip dari beberapa referensi, (2019).

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian terkait ini merupakan langkah untuk mengetahui perbedaan dan persamaan antara penelitian yang sudah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Temuan penelitian terkait ini untuk menjustifikasi hasil-hasil penelitian yang telah lalu dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Berdasarkan hasil penelusuran penulis, ada beberapa literatur (penelitian) yang memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan dilakukan ini, yaitu sebagaimana dalam tabel 2.1 di bawah ini.

Berdasarkan Tabel 2.2, terhadap beberapa penelitian terkait yang berkaitan dengan judul penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika dilihat dari sisi variabel, penelitian Silfiati menggunakan tiga variabel bebas yang memiliki kesamaan dengan dua

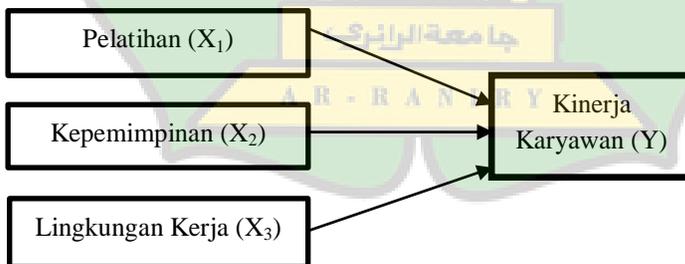
variabel yang peneliti gunakan yaitu pelatihan dan lingkungan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja. Perbedaannya adalah satu variabel bebas yang digunakan Silfiati yaitu insentif. Dalam penelitian ini peneliti memilih variabel kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

2. dari sisi metode penelitian, Ajeng Retno Kusumawati memakai metode kuantitatif dengan analisis regresi sederhana, di mana variabel bebas tunggal adalah kepemimpinan dan variabel terikat adalah kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dengan memakai tiga variabel bebas yaitu pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
3. dari sisi objek penelitian, penelitian Bagus Nugroho memfokuskan objek penelitian pada kinerja karyawan industri atau non lembaga keuangan bank. Kemudian dari sisi variabel bebas hanya menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja saja. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel bebas yaitu pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja dan memfokuskan objek penelitian pada kinerja karyawan lembaga keuangan bank, yaitu PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

4. penelitian dari Muhammad Wahid Sholihul Huda lebih memilih menggunakan variabel insentif dan tunjangan dengan melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel bebas yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu memadukan variabel pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Fokus objek penelitian ini pada kinerja karyawan lembaga keuangan bank, yaitu PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

## 2.6 Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2012: 272). Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah:



Sumber: Data diolah, (2019).

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara atau suatu kesimpulan yang masih belum sempurna terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Kebenaran dari hipotesis dapat dibuktikan saat data dari penelitian lapangan telah diperoleh. Hipotesis atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

$H_{01}$  :Bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh

$H_{a1}$  :Bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda

## Hipotesis 2

$H_{02}$  :Bahwa kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh

$H_{a2}$  :Bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh

## Hipotesis 3

$H_{03}$  :Bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh

$H_{a3}$  :Bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh

## Hipotesis 4

$H_{01,2,3}$  :Bahwa pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.

$H_{a1,2,3}$  :Bahwa pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017: 8).

Penelitian kuantitatif pada penelitian ini diterapkan dengan menggunakan metode survei. Metode survei merupakan suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, dan wawancara yang terstruktur (Sugiyono, 2017: 6).

### **3.2 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dipilih dan akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan bentuk penelitian yang turun langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang

dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian lapangan ini diterapkan melalui penyebaran kuesioner (angket).

### 3.3 Tujuan dan Arah penelitian

Tujuan dan arah penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2016: 21).

Alasan digunakannya metode penelitian asosiatif pada penelitian ini karena tujuan dan arah penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dalam bentuk pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

### 3.4 Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas atau X (*independent variable*) dan variabel terikat atau Y (*dependent variabel*). Berdasarkan hubungan variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya (*dependent*) terikat. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah Pelatihan ( $X_1$ ) Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).

2. Variabel terikat (*Dependent variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sesuai dengan masalah yang akan di teliti maka yang akan menjadi variabel terikat adalah minat Kinerja karyawan (Y).

Berikut adalah operasional variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

No	Definisi	Pengukuran	Skala	Referensi
1	Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas Pekerjaan b. Kuantitas Pekerjaan c. Tanggung jawab d. Kemampuan bekerja sama e. Inisiatif	Likert	(Mangkunegara 2011)

Tabel 3.1 - Lanjutan

No	Definisi	Pengukuran	Skala	Referensi
2	Pelatihan ( $X_1$ ) adalah merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan sekarang yang sesuai dengan standar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Instruktur</li> <li>b. Peserta pelatihan</li> <li>c. Metode</li> <li>d. Materi</li> <li>e. Tujuan pelatihan</li> </ul>	Likert	(Widodo 2015)
3	Kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik</li> <li>b. Kemampuan yang efektivitas</li> <li>c. Kepemimpinan yang partisipatif</li> <li>d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu</li> <li>e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang</li> </ul>	Likert	(Thoha 2011)
4	Lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lingkungan Kerja Fisik</li> <li>b. Lingkungan Kerja Non Fisik Bank syariah tidak sulit diakses</li> </ul>	Likert	(Sedarmayanti 2011)

**Tabel 3.1 - Lanjutan**

No	Definisi	Pengukuran	Skala	Referensi
	sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.			

Sumber : Data primer diolah, (2019).

### **3.5 Data dan Teknik Pemerolehannya**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Menurut Sugiyono (2017) Data primer merupakan data mentah yang dikumpulkan atau didapatkan langsung dari lapangan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini adalah data mentah hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh dan hasil pengamatan (observasi) langsung dari lapangan. Dalam hal pengamatan atau observasi, peneliti lakukan dengan cara mengamati dan mendokumentasikan kondisi lokasi penelitian.

Menurut Sugiyono (2014: 131) Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku laporan tahunan, struktur organisasi, gambaran perusahaan, visi dan misi serta data jumlah karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh, serta beberapa referensi dari jurnal ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh yang berjumlah 157 orang karyawan (PT. Bank Aceh Syariah, 2018).

Sebagaimana pertimbangan dari hasil pemaparan di atas, maka peneliti menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Peneliti menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel dalam populasi penelitian. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 10 % dari jumlah populasi yang berjumlah 157 orang karyawan. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin akan dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

Rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + ne^2} \quad (3.1)$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen Toleransi Kesalahan

Ukuran sampel akan diambil dari populasi yang telah ditentukan dengan rumus slovin, dengan rincian sebagai berikut:

Diketahui:  $N = 157$ ,  $e = 10\%$

$$n = \frac{157}{1 + 157(10\%)^2}$$

$$n = \frac{157}{2,57}$$

$n = 61,08$  (dibulatkan menjadi 61 responden)

Sumber: Sugiyono, (2017).

Metode yang digunakan untuk pemerolehan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Data mentah yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner selanjutnya akan diolah menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows Version 25.0.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.6.1 Teknik Penelitian Lapangan (*field research*)**

Teknik penelitian lapangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Tujuan untuk memperoleh informasi-informasi yang relevan mengenai variabel-variabel penelitian yang akan diukur

dalam penelitian ini. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian dan hasilnya akan dianalisis dengan menggunakan analisis sistematik (Sugiyono, 2017: 142).

Kuesioner ini bersifat tertutup, di mana responden hanya dapat menjawab sesuai dengan pilihan jawaban yang telah diberikan. Kuesioner ini disebut juga sebagai *closed-ended question* yang berisikan pertanyaan dalam bentuk pilihan ganda atau bentuk-bentuk yang lain. Pertanyaan itu dapat digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan pengetahuan (Arikunto, 2010: 195).

Alasan peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner tertutup adalah agar memudahkan peneliti karena di dalam kuesioner telah ditentukan pilihan jawabannya, sehingga jawaban dari para responden lebih fokus dan menjawab sesuai jawaban yang diharapkan sesuai topik penelitian. Hasil dari jawaban kuesioner ini memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data karena data yang diperoleh akan lebih fokus. Kuesioner yang dibagikan kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berisi pertanyaan terkait pelatihan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja. Instrumen yang digunakan dalam kuesioner ini adalah lembar kertas yang berisi daftar pertanyaan dan alat tulis untuk mengisi kuesioner.

Dalam perumusan pertanyaan kuesioner penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa referensi kuesioner dari beberapa

penelitian sebelumnya untuk diterapkan dalam penelitian ini. Untuk variabel pelatihan merujuk kepada penelitian Silfiati yang berjudul Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya.

Untuk variabel kepemimpinan dan kinerja merujuk pada kuesioner penelitian Ajeng Retno Kusumawati yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI).

Untuk variabel lingkungan kerja merujuk pada kuesioner penelitian Tiya Intan Permata Sari yang berjudul ) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pusat Pendidikan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan).

Alasan peneliti mengadopsi dan menjadikan referensi beberapa pertanyaan dari kuesioner penelitian tersebut karena kuesioner penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya telah teruji tingkat validitas dan keandalannya. Sehingga pertanyaan yang peneliti gunakan untuk diterapkan dalam penelitian ini lebih terarah dan terhindar dari tidak valid dan handalnya data kuesioner tersebut yang memudahkan peneliti dalam menganalisa data.

### **3.6.2 Teknik Penelitian Kepustakaan (*library research*)**

Sementara teknik kepustakaan pengumpulan datanya melalui telaah pustaka, misalnya jurnal, buku serta *website*. Metode penelusuran data melalui teknik perpustakaan merupakan teknik

mengumpulkan data dengan melakukan penelusuran data melalui media-media online di internet, jurnal-jurnal serta buku lainnya. Sebagaimana Bungin (2005) mengatakan bahwa peneliti dapat memanfaatkan informasi berupa data maupun informasi teori, secepat atau semudah mungkin dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

### **3.7 Peralatan Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017: 147).

Dalam menganalisis data, peneliti memperoleh data terkait pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh. Selanjutnya, peneliti melakukan penyebaran pertanyaan-pertanyaan melalui kuesioner (angket) mengenai variabel pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner penelitian akan dilakukan analisis atau pengolahan data dan melakukan perbandingan antara data yang di lapangan dengan

data kepustakaan untuk dapat ditarik kesimpulan. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara sampling, di mana yang diselidiki adalah sampel yang merupakan sebuah himpunan dari pengukuran yang dipilih dari populasi yang menjadi perhatian dalam penelitian.
2. Setelah metode pengumpulan data ditentukan, kemudian ditentukan alat untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diselidiki. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan atau kuesioner untuk menentukan nilai dari kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *skala likert*.
3. Kemudian daftar kuesioner akan disebarakan kepada responden yang telah ditetapkan. Setiap item dari kuesioner tersebut merupakan pertanyaan positif yang memiliki 5 pilihan jawaban dengan masing-masing memiliki nilai yang berbeda, yaitu:

**Tabel 3.2**  
**Scoring Berdasarkan Skala Likert**

<b>Keterangan (Pilihan)</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono,(2017).

4. Setelah data dari hasil kuesioner terkumpul, kemudian peneliti akan melakukan analisis data hasil kuesioner dengan analisis deskriptif. Setelah itu dilanjutkan ke tahap pengolahan data yang meliputi pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017: 147).

Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan, menganalisis dan mengidentifikasi gambaran atau informasi dari karakteristik responden yaitu karyawan yang di bagi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja serta variabel penelitian yang mencakup variabel bebas yaitu pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan yang informasi tersebut diperoleh dari kuesioner yang disebarkan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel

lain. Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai persamaan regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Noor, 2014: 42).

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan metode analisis regresi linear berganda yang berfungsi untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen di manipulasi/diubah-ubah atau dinaik turunkan (Sugiyono, 2014: 260)

Model analisis ini digunakan dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya yaitu antara pelatihan ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Selain itu juga untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel terikatnya, baik secara simultan maupun parsial. Persamaan regresinya dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad (3.2)$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Kepemimpinan

$X_3$  = Lingkungan kerja

$e$  = error

Sumber: Sugiyono, (2017).

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan yang dimuat mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pada penelitian ini, pengujian validitas akan menggunakan *Pearson's Product Moment Coefficient*  $r$  dengan kriteria pengambilan keputusan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung  $=$   $r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016: 53).

### 3.7.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar dalam mengukur tingkat kehandalan suatu instrumen. Suatu instrumen penelitian dikatakan handal apabila instrumen dapat dipercaya dan mampu memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas akan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengambilan

keputusan jika koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan andal. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha*  $= 0,70$  maka pertanyaan dinyatakan tidak andal (Ghozali, 2016: 43).

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F makaperlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data variabel-variabel penelitian. Tingkat kenormalan suatu data sangat penting, karena data dianggap dapat mewakili suatu populasi jika data yang terdistribusi tersebut normal.

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode Kurva Normal P-Plot dan *Kolmogorov Smirnov*. Normalitas terpenuhi jika nilai signifikan yang diperoleh adalah lebih besar 0,05 artinya sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikan yang diperoleh adalah lebih kecil 0,05 maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Ghozali, 2016: 154).

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi di antara variabel independen (bebas). Pengujian dengan model regresi tidak dapat dilakukan jika variabel-variabel independen saling berkorelasi yang membuat variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun *varian inflation factor* (VIF).

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10 (Ghozali, 2016: 103).

## 3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Model regresi yang baik yaitu model regresi yang bersifat homokedastisitas. Pada penelitian ini, pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan metode *Glejser* melalui aplikasi *SPSS Versi 25.0*. yaitu meregresi masing-masing variabel bebas dengan cara *absolute residual* terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heterokedastisitas di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) (Ghozali, 2013).

1. Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.
2. Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heterokedastisitas.

### **3.8 Pengujian Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal tertentu yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Umar, 2011: 89).

- a. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel-variabel yang diuji.
- b. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel yang diuji.

Hipotesis yang diujikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen (pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) baik secara parsial maupun simultan. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan secara simultan dengan *F-Test* dan secara individu (parsial) dengan *T-Test* dijabarkan sebagai berikut:

### **3.8.1 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (*T-Test*)**

*T-Test* dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap variabel dependen yang lain konstan. Uji *t* dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

Adapun menurut Ghazali (2016: 98-99) apabila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan 5%, maka  $H_0$  dapat ditolak. Membandingkan nilai  $t$  tabel, kita menerima  $H_a$  yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

### **3.8.2 Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (*F-Test*)**

*F-Test* dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) secara simultan

berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) sehingga pengujian hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

- a.  $H_0$ : Pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.
- b.  $H_a$ : Pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.

Kriteria dalam pengambilan keputusan pada pengujian yang menggunakan *p value* atau *F* hitung adalah jika *p value*  $< 0,05$  atau *F* hitung  $\geq F$  tabel maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya, jika *p value*  $> 0,05$  atau *F* hitung  $< F$  tabel maka  $H_a$  ditolak (Ghozali, 2016: 99).

### 3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah jenis pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengukur persentase sumbangan variabel independen, yaitu ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien berada di antara nilai 0 dan 1. Persentase variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan sangat sempurna jika semakin mendekati angka 1.

Nilai  $R^2$  yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang hampir mendekati angka 1 (satu) mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel penelitian (Ghozali, 2016: 95).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian**

Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan akhir tahun 2017, Bank Aceh telah memiliki 162 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 25 Kantor Cabang, 86 Kantor Cabang Pembantu, 20 Kantor Kas tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di kota Medan (dua Kantor Cabang, dua Kantor Cabang Pembantu, dan satu Kantor Kas), dan 17 Payment Point. Bank juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan.

##### **4.1.2 Visi, Misi dan Moto Perusahaan**

###### **1. Visi**

Menjadi “Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam Pelayanan di Indonesia.”

###### **2. Misi**

Misi perusahaan adalah menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah, memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun korporasi. Selain itu juga bisa menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan *stakeholders* untuk

menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (*syumul*), Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya serta mampu menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.

### **3. Moto/*Corporate Image* PT. Bank Aceh Syariah**

#### **a. “Kepercayaan”**

Adalah suatu manifestasi dan wujud bank sebagai pemegang amanah dari nasabah, pemilik dan masyarakat secara luas untuk menjaga kerahasiaan dan mengamankan kepercayaan tersebut.

#### **b. “Kemitraan”**

Adalah suatu jalinan kerja sama usaha yang erat dan setara antara bank dan nasabah yang merupakan strategi bisnis bersama dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperbesar dan saling menguntungkan diikuti dengan pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan.

### **4.2 Karakteristik Responden**

Jumlah kuesioner yang telah peneliti sebarakan kepada responden adalah sebanyak 67 kuesioner. Dalam proses pengumpulan kuesioner, peneliti hanya berhasil mengumpulkan kembali kuesioner yang dibagikan tersebut sebanyak 63 kuesioner. Setelah dilakukan pemeriksaan, 63 lembar kuesioner yang kembali

tersebut seluruhnya layak digunakan lebih lanjut. Sehingga tingkat respon kuesioner penelitian ini adalah sekitar 94,2 %.

**Tabel 4.1**  
**Tingkat Tanggapan Responden**

Jumlah Kuesioner yang Disebarkan	Jumlah Kuesioner Terkumpul	Tingkat Respon	Kuesioner Tidak Lengkap	Kuesioner Layak Digunakan	Tingkat Respon Akhir
67	63	94,2 %	4	63	94,2 %

Sumber : Respon Survei, (2019).

Selanjutnya, berdasarkan metode yang dipilih untuk pengambilan sampel seperti yang diuraikan dalam bab III, maka peneliti hanya mengambil 61 responden sebagai sampel yang selanjutnya akan digunakan untuk pengujian data dan hipotesis yang dirincikan ke dalam tabel karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Penelitian**

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	1. Pria	35	57,4%
	2. Wanita	26	42,6%
2	Usia		
	1. < 20 Tahun	0	0,0 %
	2. 21-30 Tahun	18	29,5 %
	3. 31-40 Tahun	35	57,4 %
	4. 41-50 Tahun	8	13,1 %
	5. > 50 Tahun	0	0,0 %

Tabel 4.2 - Lanjutan

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
3	Pendidikan		
	1. SMA/Sederajat	0	0,0 %
	2. D3	5	8,2 %
	3. S1	44	72,1 %
	4. S2	12	19,7 %
	5. S3	0	0,0 %
4	Masa Kerja		
	1. < 1 Tahun	1	1,6 %
	2. > Tahun	5	8,2 %
	3. > 3 Tahun	16	26,2 %
	4. > 5 Tahun	39	63,9 %
5	Mengikuti Pelatihan		
	1. Pernah	60	98,4 %
	2. Tidak Pernah	1	1,6%

Sumber: Data Primer Olah, (2019).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh yang berjenis kelamin laki-laki adalah 35 atau sekitar 57,4 % dari total keseluruhan responden, sedangkan sisanya adalah perempuan dengan jumlah 26 orang atau sekitar 42,6 %.

Dari sisi usia, responden paling dominan berada di rentang antara usia 31-40 tahun, dan yang paling sedikit yakni usia responden di rentang 41-50 tahun. Hal ini dikarenakan menurut presentase yang diperoleh untuk responden pada usia 31-40 tahun sebanyak 57,4%, untuk responden pada usia 21-30 tahun sebanyak 29,5%, dan responden pada usia 41-50 tahun sebanyak 13,1%

Dari sisi tingkat pendidikan, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden lebih dominan di tingkat S1. Hal ini

dikarenakan menurut presentase yang diperoleh untuk tingkat pendidikan responden S1 sebanyak 72,1%, untuk responden pada tingkat pendidikan S2 sebanyak 19,7%, dan responden pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 8,2%. Dapat disimpulkan juga bahwa sebagian karyawan yang berkerja di perusahaan lebih dominan S1 dibandingkan S2, dan D3.

Ditinjau dari masa kerja, dapat dilihat bahwa masa kerja responden lebih dominan lebih dari 5 tahun. Hal ini dikarenakan menurut presentase yang diperoleh untuk masa kerja responden diperusahaan selama lebih dari 5 tahun sebanyak 63,9%, untuk responden dengan masa kerja >3 tahun sebanyak 26,2%, untuk responden dengan masa kerja >1 tahun sebanyak 8,2%, dan untuk responden dengan masa kerja  $1 <$  tahun sebanyak 26,2%.

Kemudian ditinjau dari persentase mengikuti pelatihan, Pada table 4.5 dapat dilihat bahwa hampir seluruh responden penelitian sudah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Hal ini dikarenakan menurut presentase, responden yang sudah mengikuti pelatihan sebanyak 98,4%, sedangkan responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan sebanyak 1,6%.

Dapat disimpulkan bahwa gambaran dari responden penelitian, yakni lebih dominan berjenis kelamin laki-laki berusia di rentang 31-40 tahun dengan tingkat pendidikan S1 dan pernah mengikuti pelatihan serta masa kerja selama lebih dari 5 tahun.

### 4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan berupa kuesioner layak digunakan atau tidak. Uji validitas bertujuan untuk menguji masing-masing item pertanyaan atau pernyataan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti atau tidak. Sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur atau tidak. Berikut tabel hasil uji validitas:

##### 1. Variabel Pelatihan

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Variabel Pelatihan**

<b>Item</b>	<b><i>Pearson's Product Moment Coefficient</i></b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,734	0,000	Valid
P2	0,690	0,000	Valid
P3	0,625	0,000	Valid
P4	0,718	0,000	Valid
P5	0,802	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Olah, (2019).

## 2. Variabel Kepemimpinan

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

<b>Item</b>	<b><i>Pearson's Product Moment Coefficient</i></b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
K1	0,889	0,000	Valid
K2	0,804	0,000	Valid
K3	0,869	0,000	Valid
K4	0,755	0,000	Valid
K5	0,801	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Olah, (2019).

## 3. Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

<b>Item</b>	<b><i>Pearson's Product Moment Coefficient</i></b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
LK1	0,712	0,000	Valid
LK2	0,617	0,000	Valid
LK3	0,507	0,000	Valid
LK4	0,706	0,000	Valid
LK5	0,694	0,000	Valid
LK6	0,776	0,000	Valid
LK7	0,780	0,000	Valid
LK9	0,340	0,007	Valid
LK10	0,288	0,024	Valid

Sumber: Data Primer Olah, (2019).

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Item	<i>Pearson's Product Moment Coefficient</i>	Signifikansi	Keterangan
KK1	0,845	0,000	Valid
KK2	0,852	0,000	Valid
KK3	0,763	0,000	Valid
KK4	0,675	0,000	Valid
KK5	0,782	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Olah, (2019).

Item dikatakan valid jika  $r$  hitung (*Pearson's Product Moment Coefficient*) lebih besar dari 0,244 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil di atas diperoleh seluruh item pada setiap variabel dinyatakan valid.

Hal ini dapat dilihat melalui hasil  $r$  hitung yang didapatkan lebih besar dari  $r$  tabel dan signifikansi yang didapat kurang dari 0,05. Oleh karena itu, item valid menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan atau keakuratan yang ditunjukkan atas instrumen pengukuran. Hasil uji reliabilitas akan menghasilkan *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0.70$ . Berikut tabel dari hasil uji reliabilitas.

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Jumlah Item</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan	5	0,761	<b>Reliabel</b>
Kepemimpinan	5	0,882	<b>Reliabel</b>
Lingkungan Kerja	9	0,771	<b>Reliabel</b>
Kinerja Karyawan	5	0,844	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data Primer Olah, (2019).

Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7. Hasil pada tabel 4.2 diperoleh nilai *cronbach's alpha* setiap variabel di atas 0,7 yakni sebesar 0,761. Sehingga dapat disimpulkan instrumen yang digunakan reliabel atau memiliki konsistensi sebagai alat ukur (dapat digunakan pada banyak responden).

#### **4.4 Uji Analisis Data**

##### **4.4.1 Uji Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran data hasil penelitian. Analisis ini disajikan dalam bentuk nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Berikut adalah hasil deskriptif masing-masing variabel:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	61	3,40	5,00	4,4492	0,40769
Kepemimpinan	61	3,40	5,00	4,4164	0,47088
Lingkungan Kerja	61	3,80	5,00	4,4918	0,30196
Kinerja Karyawan	61	3,40	5,00	4,4033	0,42816

Sumber: Data Primer Olah, (2019).

Data yang diolah pada penelian ini berdasarkan nilai rata-rata sehingga dapat diketahui kecenderungan jawaban mengenai pilihan jawaban. Pada variabel pelatihan memiliki nilai minimum 3,40 sehingga dari 61 responden terdapat jawaban responden paling rendah yaitu 3,40 atau adanya kecenderungan untuk menjawab pilihan 3 atau cenderung menjawab netral. Nilai maksimum yaitu 5,00 sehingga dapat dikatakan adanya kecenderungan jawaban responden menjawab pilihan 5 atau cenderung sangat setuju mengenai pernyataan-pernyataan pada variabel pelatihan. Rata-rata tanggapan responden mengenai pelatihan yaitu 4,4492 sehingga dapat dikatakan adanya kecenderungan jawaban 4 yakni setuju dari responden secara keseluruhan.

Pada variabel kepemimpinan memiliki nilai minimum 3,40 sehingga dari 61 responden terdapat jawaban responden paling rendah yaitu 3,40 atau adanya kecenderungan untuk menjawab pilihan 3 atau cenderung menjawab netral. Nilai maksimum yaitu 5,00 sehingga dapat dikatakan adanya kecenderungan jawaban

responden menjawab pilihan 5 atau cenderung sangat setuju mengenai pernyataan-pernyataan pada variabel kepemimpinan. Rata-rata tanggapan responden mengenai kepemimpinan yaitu 4,4492 sehingga dapat dikatakan adanya kecenderungan jawaban 4 yakni setuju dari responden secara keseluruhan.

Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum 3,71 sehingga dari 61 responden terdapat jawaban responden paling rendah yaitu 3,71 atau adanya kecenderungan untuk menjawab pilihan 3 atau cenderung menjawab netral. Nilai maksimum yaitu 5,00 sehingga dapat dikatakan adanya kecenderungan jawaban responden menjawab pilihan 5 atau cenderung sangat setuju mengenai pernyataan-pernyataan pada variabel lingkungan kerja. Rata-rata tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yaitu 4,4918 sehingga dapat dikatakan adanya kecenderungan jawaban 4 yakni setuju dari responden secara keseluruhan.

Pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 3,40 sehingga dari 61 responden terdapat jawaban responden paling rendah yaitu 3,40 atau adanya kecenderungan untuk menjawab pilihan 3 atau cenderung menjawab netral. Nilai maksimum yaitu 5,00 sehingga dapat dikatakan adanya kecenderungan jawaban responden menjawab pilihan 5 atau cenderung sangat setuju mengenai pernyataan-pernyataan pada variabel kinerja karyawan. Rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yaitu 4,4033 sehingga dapat dikatakan adanya kecenderungan jawaban 4 yakni setuju dari responden secara keseluruhan.

#### 4.4.2 Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dinyatakan pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
X1	0,309	3,168	0,002	Signifikan
X2	0,389	3,940	0,000	Signifikan
X3	0,295	2,101	0,040	Signifikan
Konstanta	-0,011			
Fhitung;Sig	37,596 ; 0,000			
R = 0,815 ; Adjusted R Square = 0,664				

Sumber: Data Primer Olah, (2019).

Tabel di atas menghasilkan bentuk persamaan yang ditulis sebagai berikut:

$$Y = -0,011 + 0,309X_1 + 0,389X_2 + 0,295X_3 \quad (4.1)$$

Sumber: Sugiyono, (2017).

Nilai konstanta variabel dependen adalah -0,011 menyatakan bahwa apabila variabel pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh dan bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah -0,011. Koefisien regresi variabel pelatihan ( $X_1$ )

sebesar 0,309 menyatakan bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,309. Koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,389 menyatakan bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,389. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,295 menyatakan bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelatihan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,295.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

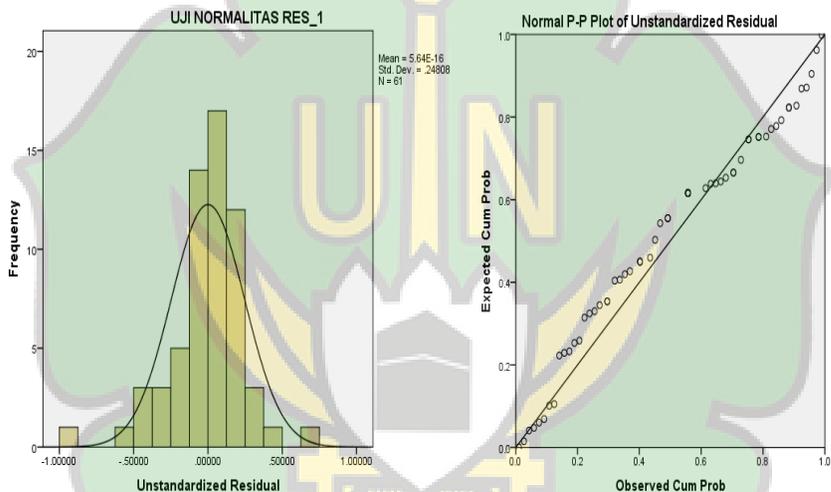
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian menggunakan Uji *Kurva Normal P-Plot* dan *Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Variabel berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

Model Regresi	Zhitung	Signifikansi	Keterangan
$X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$	0,108	0,078	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Olah, (2019).

Uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal jika nilai Zhitung di bawah Ztabel ( $Z_{tabel}=1,96$ ) dan signifikansi di atas 0,05. Pada hasil uji normalitas di atas menunjukkan nilai Z hitung yaitu 0,108 dan signifikansi 0,075 sehingga nilai Zhitung di bawah Ztabel ( $Z_{tabel}=1,96$ ) dan signifikansi di atas 0,05 oleh karena itu dapat diartikan bahwa residual data dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Sumber: Data Primer Olah, (2019).

**Gambar 4.1**  
**Histogram dan Kurva Normal P-P Plot**

Pada Gambar Histogram, data berdistribusi normal jika histogram membentuk grafik yang simetris dan hasil di atas menunjukkan grafik yang simetris sehingga data berdistribusi normal. Jadi dalam penelitian ini nilai residual berdistribusi normal.

Sedangkan pada gambar Kurva Normal P-Plot, data berdistribusi normal jika plot data dari Normal P-P Plot mengikuti

garis diagonal, grafik di atas menunjukkan plot data mengikuti garis diagonal sehingga data berdistribusi normal, yang digunakan ini dapat dinyatakan nilai residual variabel penelitian ini berdistribusi normal. Dapat disimpulkan hasil uji normalitas pada nilai residual variabel penelitian ini berdistribusi normal.

Pengujian menggunakan Kurva Normal P-Plot kurang akurat apabila jumlah sampel sedikit. Untuk itu diperlukan pengujian yang lebih akurat yaitu dengan menggunakan metode non parametrik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24808052
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.090
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Olah (2019)

Kemudian dari tabel hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa hasil uji test tersebut dengan signifikansi 0,075 (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

#### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen. Tidak adanya masalah multikolinieritas jika nilai *tolerance* di atas 0,1 dan VIF di bawah 10. Berikut tabel hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
X1	0,682	1,466	Non Multikolinieritas
X2	0,498	2,006	Non Multikolinieritas
X3	0,470	2,127	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Olah, (2019).

Hasil diatas menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel independen sudah di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 sehingga dapat dikatakan tidak adanya multikolinieritas, artinya tidak ada hubungan yang tinggi antar variabel independen.

#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dan *Scatterplot*.

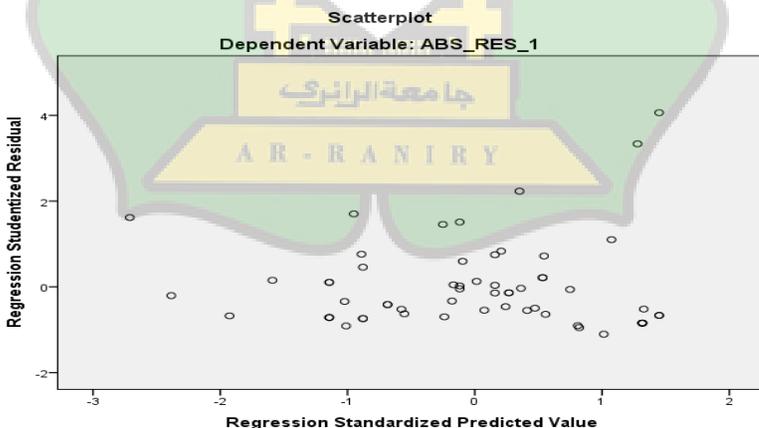
Kriteria tidak terjadi masalah heteroskedastisitas apabila probabilitas signifikansinya di atas tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
X1	0,379	Non Heteroskedastisitas
X2	0,714	Non Heteroskedastisitas
X3	0,750	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Olah, (2019).

Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh masing-masing variabel independen pada model regresi memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan grafik *Scatterplot* berikut:



Sumber: Data Primer Olah (2019)

**Gambar 4.2. Grafik Scatterplot**

Berdasarkan grafik diperoleh titik-titik atau plot data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga berdasarkan grafik *Scatterplot* juga diperoleh model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji di atas, diperoleh nilai signifikansi pada semua variabel sudah di atas 0,05 sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat berdasarkan grafik *Scatterplot*. Berdasarkan grafik diperoleh titik-titik atau plot data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Uji Statistik t (Parsial)

**Tabel 4.14**  
**Uji Koefisien Regresi Secara Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.011	.458		-.023	.982
	X1	.309	.098	.294	3.168	.002
	X2	.389	.099	.428	3.940	.000
	X3	.295	.141	.235	2.101	.040

a. Dependent Variable: Y  
Sumber: Data Primer Olah (2019).

a. Pelatihan ( $X_1$ )

Hipotesis statistik pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dijabarkan sebagai berikut:

$H_{01}$ : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.

$H_{a1}$ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.

Hipotesis di atas diuji dengan melihat nilai signifikansi hasil pengujian analisis regresi linear berganda. Variabel  $X_1$  memiliki nilai t hitung 3,168 dan signifikansi 0,002 sehingga nilai t hitung lebih besar dari signifikansi lebih kecil dari 0,050, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel  $X_1$  terhadap Y. Nilai koefisien regresi 0,309 menunjukkan adanya pengaruh yang positif artinya semakin baik pelatihan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien ini juga mengartikan  $X_1$  makin meningkat sebesar 0,309 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari  $X_1$ .

b. Kepemimpinan ( $X_2$ )

Hipotesis statistik pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dijabarkan sebagai berikut:

$H_{02}$ : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.

$H_{a2}$ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.

Hipotesis di atas diuji dengan melihat nilai signifikansi hasil pengujian analisis regresi linear berganda. Variabel  $X_2$  memiliki nilai t hitung 3,940 dan signifikansi 0,000 sehingga t hitung lebih besar dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel  $X_2$  terhadap Y. Nilai koefisien regresi 0,389 menunjukkan adanya pengaruh yang positif artinya semakin meningkat nilai kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya

c. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Hipotesis statistik pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dijabarkan sebagai berikut:

$H_{03}$ : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.

$H_{a3}$ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh

Hipotesis di atas diuji dengan melihat nilai signifikansi hasil pengujian analisis regresi linear berganda. Variabel  $X_3$  memiliki nilai t hitung 2,101 dan signifikansi 0,040 sehingga t hitung lebih besar dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050, sehingga terdapat

pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel  $X_3$  terhadap  $Y$ . Nilai koefisien regresi 0,295 menunjukkan adanya pengaruh yang positif artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya.

#### 4.6.2 Uji Statistik F (Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis statistik untuk pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan disusun sebagai berikut:

$H_{01,2,3}$ : Pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.

$H_{a1,2,3}$ : Pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.

Hipotesis di atas diuji dengan melihat nilai signifikansi hasil pengujian analisis regresi linear berganda pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji Koefisien Regresi Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.307	3	2.436	37.596	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.693	57	.065		
	Total	10.999	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Primer Olah (2019).

Berdasarkan hasil pada tabel ANOVA. Adanya pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai F hitung yaitu 37,596 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai F hitung 37,596 lebih besar dari F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,050, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y.

Jadi dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.

#### 4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R square)

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk menampilkan seberapa persen besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *R square*. Berikut tabel uji koefisien determinasi.

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.647	.25453

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Olah, (2019)

Nilai korelasi yaitu 0,815 yang menunjukkan besarnya hubungan secara bersama-sama dari variabel X1, X2, X3 terhadap Y. Nilai ini jika dikuadratkan akan menghasilkan nilai *R square* yaitu 0,664. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi di atas yaitu 0,664 yang dapat dikatakan variabel independen X1, X2 dan X3 (pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja) mampu mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 66,4%. Sedangkan sisanya 33,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini, seperti variabel yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan antara lain insentif material dan non material, tunjangan, motivasi, rekrutmen, kedisiplinan, penempatan dan sebagainya.

## **4.7 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk variabel pelatihan, nilai  $t$  hitung 3,168 dan signifikansi 0,002 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,309 yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif. Artinya, semakin sering pelatihan yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raja 2016 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga pada penelitian yang dilakukan oleh Fauziah 2012 yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silfiati 2018 yang menyimpulkan bahwa Pelatihan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya.

Adapun pembuktian dalam hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh. Hal ini mungkin disebabkan oleh kualitas dan kuantitas program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sangat baik serta

peran LPPBA (Lembaga Pendidikan & Pelatihan Bank Aceh) dinilai telah cukup memadai untuk mengakomodir kebutuhan operasional bank dan arah pengembangan bisnis khususnya di bidang pengembangan sumber daya insani. Hal ini dibuktikan dengan diraihnya berbagai penghargaan dan sertifikasi kepada PT. Bank Aceh Syariah atas berbagai prestasi yang telah dicapai. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **4.7.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk variabel kepemimpinan nilai  $t$  hitung 3,940 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien regresi 0,389 menunjukkan adanya pengaruh yang positif. Artinya, semakin bagus penerapan nilai kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng Retno Kusumawati 2015 yang menyimpulkan bahwa Kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utari 2015 yang menyimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara signifikan

terhadap kinerja pegawai Dinas pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri.

Pembuktian dalam hasil pengujian ini yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan karena kantor pusat ini tugasnya adalah mengendalikan dan penetapan kebijakan bagi kantor-kantor cabang serta unit lainnya. Para pimpinan perusahaan, antara lain Dewan Pengawas Syariah, Dewan Komisaris, Direktur Utama, Dewan Direksi, Pimpinan Divisi, Komite-Komite serta LPBA ( Lembaga Pendidikan Bank Aceh).

Dewan Direksi tersebut membawahi berbagai Divisi yang ada di Kantor Pusat PT. Bank Aceh Syariah. Para pemimpin tersebut yang mengarahkan dan menetapkan kebijakan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Nilai-nilai kepemimpinan tersebut diberikan melalui kedisiplinan, organisasi yang baik, pengambilan keputusan dan kebijakan, *briefing* rutin yang dilakukan, rapat dalam perumusan capaian perusahaan serta mampu mengemban amanah dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, karyawan pada Kantor pusat memiliki kinerja yang baik karena dalam kegiatannya, mereka mendapatkan pengaruh dari nilai-nilai kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinannya. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### **4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk variabel lingkungan kerja  $t$  hitung 2,101 dan signifikansi 0,040 menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien regresi 0,295 juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silfiati 2018 yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya. Demikian juga pada penelitian yang dilakukan oleh Bagus Nugroho 2017 yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiya Intan Permata Sari 2018 yang menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial dan berkontribusi negatif terhadap kinerja pegawai pada pada Pusat Pendidikan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Pembuktian dalam hasil pengujian ini yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan karena pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh memiliki lingkungan kerja yang baik. Baik fisik maupun non fisik. Ini dibuktikan dengan hasil pengamatan peneliti langsung di lapangan bahwa kondisi gedung kantor cukup baik. Letak Kantor Pusat PT. Bank Aceh ini cukup strategis dan tidak terlalu jauh dari pusat kota. Selain itu, kondisi gedung kantor pusat ini juga cukup besar dan luas, memiliki lahan parkir sendiri yang cukup walau tidak terlalu besar.

Dari segi kebersihan dan kenyamanan, Kantor pusat PT. Bank Aceh Syariah sangat baik. Setiap ruangan di kantor tertata dengan baik dan juga memiliki fasilitas penunjang pekerjaan yang lengkap . Selain itu, keamanan kantor juga sangat baik dimana terdapat Pos keamanan Satpam di halaman depan kantor dan juga dilengkapi sarana keamanan lainnya seperti CCTV. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **4.7.4 Pengaruh Secara Simultan Seluruh Variabel terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh.**

Hasil uji simultan pada penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai F hitung yaitu 37,596 dan signifikansi 0,000

sehingga nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Seluruh variabel berpengaruh secara positif. Namun, variabel yang memiliki pengaruh paling besar yakni pengaruh dari variabel kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan.

Jika dilihat dari nilai  $R^2$  dari hasil uji penelitian ini adalah sebesar 66,4 %. Maka tidak heran jika ketiga faktor yang di ajukan dalam penelitian ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan serta menjadi salah satu faktor yang sangat diperhitungkan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembuktian dalam hasil pengujian ini yang membuktikan bahwa pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini juga dapat dilihat dari hasil uji t yang dilakukan sebagaimana  $t_{hitung}$  10,343 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,989. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. BAB

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Pada variabel pelatihan nilai  $t$  hitung 3,168 dan signifikansi 0,002 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi 0,309 menunjukkan adanya pengaruh yang positif artinya semakin sering pelatihan diberikan kepada karyawan pelatihan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya. Kemudian pada variabel kepemimpinan nilai  $t$  hitung 3,940 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi 0,389 menunjukkan adanya pengaruh yang positif artinya semakin baik penerapan nilai kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya. Adapun pada variabel lingkungan kerja nilai  $t$  hitung 2,101 dan signifikansi 0,040 sehingga nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi 0,295 menunjukkan adanya pengaruh yang positif

artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya.

2. Terdapat pengaruh secara simultan antar variabel independen jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai F hitung yaitu 37,596 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,050, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh simultan dari variabel pelatihan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi pihak perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Maka dari itu, langkah yang dapat diambil perusahaan yaitu terus meningkatkan pelatihan dan lingkungan serta mempertahankan nilai-nilai kepemimpinan dalam perusahaan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Peningkatan kinerja tersebut dapat juga diberikan dalam bentuk selain variabel penelitian ini yang mengarah pada kesejahteraan karyawan seperti melakukan pemberian insentif dan tunjangan.

### 2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan pertimbangan bagi masyarakat menjadi nasabah perbankan. Dari hasil penelitian ini diharapkan masyarakat juga mampu mendorong

perusahaan agar terus memberikan inovasi dan layanan yang lebih baik lagi guna meningkatkan kinerjanya dan menjaga loyalitas nasabah.

### 3. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian tersebut dapat dijadikan pertimbangan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan terkait pengembangan sumber daya manusia di bidang ekonomi Islam khususnya di bidang lembaga perbankan.

### 4. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini disarankan dapat dijadikan sebagai khazanah penambah ilmu pengetahuan mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada lembaga keuangan bank syariah serta dapat menjadi bahan referensi dan informasi kepada institusi dalam membina dan mendidik para mahasiswa yang juga sekaligus merupakan pencetak generasi sumber daya manusia selanjutnya.

### 5. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti di masa depan dalam dunia kerja. Untuk penelitian selanjutnya, dapat diberikan saran khususnya bagi peneliti yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia agar dapat menambah atau mengembangkan variabel lain yang belum dipakai pada penelitian ini, seperti variabel insentif material dan non material, tunjangan, asuransi kesehatan dan jiwa, rekrutmen dan

pengembangan karir, dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahan

Abidin, Zainal Yusuf. (2015). *Manajemen Komunikasi*. Bandung: CV Pustaka Setia

Adiwarman A. Karim. 2004. *Bank Islam Analisis Fiqh dan Keuangan*, Jakarta: Raja Grafindo.

Anoraga. Pandji. (2012). *Pengantar Pasar Modal*. Jakarta: Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Baqi, Abdul (2005). *Mutiara Hadist Shahih Bukhari Muslim*. Surabaya: PT. Bina Ilmu.

Dessler, Garry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat Belas alih bahasa oleh Angelica, Diana. Jakarta: Salemba Empat.

Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.

Gulo, W. (2002). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Grafindo.

- Handoko. T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Penerbit BPFE.
- Hasibuan, S.P, Maluya. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusumawati, A. R. (2015). “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)*”. Jurnal UIN Syarif Hidayatullah, 2015.
- Mangkunegara A.A., Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosadakarya.
- Muhid, Abdul. (2012). *Analisis Statistik*. Sidoarjo: Zilfatama
- Nawari. (2010). *Analisis Statistik Dengan MS. Excel 2007 dan SPSS 17*. Jakarta: PT. Elex MediaKomputindo, Kelompok Gramedia.
- Nugroho, B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Madubaru PG/PS Madukismo. Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Noor, Julianysah. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.

- Permatasari Intan, Tiya. (2018). *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pusat Pendidikan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)”*. Jurnal UIN Syarif Hidayatullah, 2018.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- PT. Bank Aceh Syariah. (2018). *Sejarah Singkat*. Diakses pada tanggal 1 September 2018, dari [www.bankaceh.co.id](http://www.bankaceh.co.id):[http://www.bankaceh.co.id/?page\\_id=82](http://www.bankaceh.co.id/?page_id=82).
- Rivai, Veitzhal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Keenam. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Good Governance “Kepemerintahan Yang Baik”*, Bagian Kedua, Edisi Revisi. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sezpona. (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Binaya Jaya*. Universitas Hasanuddin.
- Sholihul Huda, M. Wahid. (2015). *“Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen”*. Jurnal IAIN Salatiga, 2015.
- Silfiati. (2018). *Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya*. Jurnal UIN Sunan Ampel, 2018

- Sudarwan, Danim. (2014). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Thoha, Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Press.
- Umar. Husein (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. PT. Raja Grafindo, Jakarts.
- Utari. (2015) “*Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)*”. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2015.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjaua Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widhiarso, Wahyu. (2010). *Pengembangan Skala Psikologi*. Draft Universitas Gadjah Mada:

Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.

Wursanto, Ignasius. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi Dua. Yogyakarta: Andi Offset.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian



#### UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM DARUSSALAM-BANDA ACEH

#### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb جامعة الرانيري

Responden Yth,

Saya M. Abieza Rayyan (140603107), mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Program Studi Perbankan Syariah. Kuesioner ini disusun dalam rangka penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh)“.

Saya mengharapkan agar Bapak/Ibu/Saudara(i) bersedia mengisi data dengan benar. Data dan jawaban Bapak/Ibu/Saudara(i) hanya digunakan untuk penelitian ini dan dijamin kerahasiaanya. Atas perhatian dan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

### DATA RESPONDEN

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis dalam rangka penelitian skripsi pada Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda centang (√) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

Nama : ..... (boleh tidak diisi)

#### A. Karakteristik Responden

##### 1. Jenis Kelamin:

Pria

Wanita

##### 2. Umur:

< 20 Tahun

31-40 Tahun

> 50 Tahun

21-30 Tahun

41-50 Tahun

## 3. Pendidikan:

SMA/Sederajat       S1       S3

## Terakhir

D3       S2

## 4. Lama Bekerja :

< 1 Tahun       > 3 Tahun

> 1 Tahun       > 5 Tahun

## 5. Mengikuti Pelatihan :

Pernah       Tidak Pernah

**PETUNJUK PENGISIAN**

Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia. Keterangan jawaban sebagai berikut:

Skor/Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor/Nilai 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor/Nilai 3 : Netral (N)

Skor/Nilai 4 : Setuju (S)

Skor/Nilai 5 : Sangat Setuju (SS)

### A. Variabel Pelatihan

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Instruktur pelatihan memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya dan berkompeten					
2	Saya merasa tertarik untuk meningkatkan pengetahuan saya dan memiliki minat dalam mengikuti program pelatihan					
3	Metode pelatihan menggunakan media dan peralatan sebagai alat peraga dan simulasi yang memudahkan saya dalam menguasai materi					
4	Materi pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan					
5	Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan serta memiliki sasaran yang jelas					

### B. Variabel Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan mampu membangun kerjasama dan menciptakan hubungan baik dalam pekerjaan					
2	Pimpinan bersikap ramah serta menyenangkan perasaan karyawan					

3	Pimpinan mendiskusikan tugas kepada bawahan dan mempertimbangkan setiap saran dan masukan karyawan					
4	Pimpinan mengadakan rapat/ <i>briefing</i> rutin tiap minggunya dan menjelaskan target pencapaian perusahaan					
5	Pimpinan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab sesuai kemampuan dan posisi karyawan					

### C. Variabel Lingkungan Kerja

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Penerangan di ruang kerja yang baik membuat saya fokus dalam bekerja					
2	Suhu udara di tempat kerja yang baik serta dilengkapi dengan jendela, ventilasi dan air conditioner (AC) yang membuat saya betah dan nyaman dalam bekerja					
3	Kelembaban di ruang kerja cukup baik					
4	Sirkulasi udara di ruang kerja yang terjaga dengan baik membuat saya tidak merasa gerah dan dapat bernafas dengan lancar					
5	Lokasi kerja yang jauh dari pusat keramaian dan kebisingan serta getaran aktivitas mekanis membuat saya merasa fokus dan nyaman dalam bekerja					
6	Kualitas dan kebersihan udara yang baik di tempat kerja membuat saya nyaman dan lebih berkonsentrasi dalam					

	bekerja					
7	Dekorasi, pemilihan jenis warna dan tata ruang kerja yang baik serta terdapatnya fasilitas mushalla memudahkan saya dalam melaksanakan ibadah shalat yang menambah rasa betah dan nyaman di tempat kerja					
8	Pemilihan jenis musik di tempat kerja yang sesuai dengan <i>mood</i> membuat saya merasa lebih fokus dan bersemangat dalam bekerja					
9	Adanya petugas keamanan (Satpam) dan sarana keamanan lainnya membuat saya merasa tenang dan aman dalam bekerja					
10	Hubungan antar rekan kerja terpelihara dengan baik dan saling menghormati					

#### D. Variabel Kinerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Tugas yang diberikan oleh perusahaan mampu saya kerjakan dengan cermat dan teliti					
2	Target yang ditetapkan perusahaan mendorong saya untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik					
3	Amanah dan kepercayaan yang diberikan perusahaan mendorong saya meningkatkan rasa tanggung jawab dengan baik					

4	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Peningkatan kinerja perusahaan mendorong saya untuk lebih mengembangkan diri dalam berkarir					

## Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Reponden

### 1. Variabel Pelatihan

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	Skor
1	4	5	4	4	5	22
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	5	5	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	5	4	5	22
11	4	5	4	4	4	21
12	4	5	5	5	5	24
13	4	5	5	4	5	23
14	4	5	5	5	5	24
15	5	5	5	5	5	25
16	5	4	4	5	4	22
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	5	4	4	23
23	4	4	5	5	5	23
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25

26	4	5	4	4	4	21
27	4	5	4	4	5	22
28	4	5	4	4	4	21
29	4	4	5	4	4	21
30	4	5	4	4	4	21
31	5	4	4	4	5	22
32	5	4	4	4	5	22
33	5	4	4	4	5	22
34	5	4	4	4	5	22
35	5	5	4	5	4	23
36	5	5	5	5	5	25
37	4	5	5	4	4	22
38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	5	4	5	24
40	4	4	4	4	4	20
41	4	5	5	4	5	23
42	5	5	4	5	5	24
43	5	5	4	5	5	24
44	4	4	4	4	4	20
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	3	5	5	4	3	20
48	3	3	4	4	3	17
49	4	5	4	5	5	23
50	4	5	4	5	5	23
51	4	5	4	5	5	23
52	4	3	4	4	4	19
53	4	4	4	5	5	22
54	5	5	5	4	5	24
55	4	4	4	4	4	20
56	4	5	4	5	5	23
57	4	5	4	5	5	23
58	4	5	4	5	4	22
59	3	4	3	4	3	17
60	4	5	5	4	3	21
61	5	5	5	3	3	21

## 2. Variabel Kepemimpinan

Responden	K1	K2	K3	K4	K5	Skor
1	5	5	5	5	4	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	5	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	5	5	4	23
11	4	4	4	5	4	21
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	5	5	4	23
14	4	4	4	4	4	20
15	5	4	5	4	5	23
16	5	4	5	4	4	22
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	4	5	4	23
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	4	5	24
33	5	5	5	4	5	24
34	5	5	5	4	5	24
35	5	4	5	4	5	23
36	5	5	5	5	5	25
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	5	4	4	5	5	23

40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	5	21
42	4	4	4	4	5	21
43	4	4	4	4	4	20
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	3	3	3	4	4	16
48	4	4	3	4	4	19
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	3	4	3	18
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	4	3	4	21
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	5	5	5	5	5	25
58	4	5	3	4	3	19
59	4	3	5	4	5	21
60	4	4	5	4	5	22
61	3	3	5	4	4	19

### 3. Variabel Lingkungan Kerja

Responden	L K1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7	LK 8	LK 9	LK1 0	Sk or
1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
8	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	45
9	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
10	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
11	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
12	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	45
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	44

15	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
16	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
20	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
23	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43
26	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	46
27	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
28	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
29	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	44
30	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
31	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
32	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
33	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
34	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
35	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
37	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	42
38	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
39	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
42	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	44
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
44	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
46	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
47	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	41
48	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
52	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
53	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
54	4	3	4	5	4	3	5	5	4	3	40
55	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	41
56	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
57	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
58	3	5	4	3	4	4	3	5	3	4	38
59	4	5	3	5	3	4	4	5	4	3	34
60	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
61	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	44

## 4. Variabel Kinerja Karyawan

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	Skor
1	4	4	5	5	4	22
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	5	4	21
9	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	5	5	22
11	4	4	4	5	5	22
12	5	4	5	4	5	23
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	5	4	22
15	5	4	5	5	5	24
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	5	4	4	22
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	5	4	4	21
23	5	5	4	4	4	22
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	5	5	22
27	5	5	5	4	4	23
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	5	4	24
32	5	5	5	5	4	24
33	4	4	4	4	5	21
34	5	5	5	4	5	24
35	4	4	4	5	4	21
36	5	5	5	5	5	25
37	4	4	5	5	4	22
38	4	4	5	4	4	21
39	4	5	5	5	4	23

40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	5	5	4	22
42	4	4	5	4	4	21
43	4	4	5	4	4	21
44	5	4	5	5	4	23
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	3	4	3	4	4	18
48	4	3	4	3	3	17
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25
55	4	4	5	4	4	21
56	4	4	4	4	4	20
57	5	5	5	5	5	25
58	4	3	4	5	3	19
59	3	4	3	5	4	19
60	5	4	4	4	5	22
61	5	4	4	5	5	23

### Lampiran 3: Deskriptif Responden

#### Deskriptif Responden

#### Frequencies

#### Statistics

	Jenis_Kelamin	Usia	Tingkat_Pendidikan	Masa_Kerja	Mengikuti_Pelatihan
N Valid	61	61	61	61	61
Missing	0	0	0	0	0

### Frequency Table

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	57.4	57.4	57.4
	Perempuan	26	42.6	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	18	29.5	29.5	29.5
	31-40 Tahun	35	57.4	57.4	86.9
	41-50 Tahun	8	13.1	13.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

#### Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	8.2	8.2	8.2
	S1	44	72.1	72.1	80.3
	S2	12	19.7	19.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

#### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1< Tahun	1	1.6	1.6	1.6
	>1 Tahun	5	8.2	8.2	9.8
	>3 Tahun	16	26.2	26.2	36.1
	>5 Tahun	39	63.9	63.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Mengikuti Pelatihan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	60	98.4	98.4	98.4
	Tidak Pernah	1	1.6	1.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

#### Lampiran 4 : Output Hasil Uji Validitas

##### Pelatihan ( $X_1$ )

#### Correlations

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Jumlah Pelatihan
P1	Pearson Correlation	1	.340**	.357**	.357**	.549**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.007	.005	.005	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
P2	Pearson Correlation	.340**	1	.396**	.396**	.356**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.007		.002	.002	.005	.000
	N	61	61	61	61	61	61
P3	Pearson Correlation	.357**	.396**	1	.232	.301*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002		.073	.019	.000
	N	61	61	61	61	61	61

P4	Pearson Correlation	.357**	.396**	.232	1	.591**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.073		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
P5	Pearson Correlation	.549**	.356**	.301*	.591**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.019	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61
Jumlah_Pelatihan	Pearson Correlation	.734**	.690**	.625**	.718**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

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

## Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

### Correlations

#### Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	Jumlah_Kepemimpinan
K1	Pearson Correlation	1	.804**	.694**	.528**	.633**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
K2	Pearson Correlation	.804**	1	.519**	.542**	.448**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
K3	Pearson Correlation	.694**	.519**	1	.604**	.741**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61



LK4	Pearson Correlation	.531**	.299*	.342**	1	.490**	.434**	.617**	.202	-.025	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.007		.000	.000	.000	.118	.851	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
LK5	Pearson Correlation	.324*	.373**	.253*	.490**	1	.549**	.482**	.226	.113	.694**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.049	.000		.000	.000	.080	.385	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
LK6	Pearson Correlation	.521**	.683**	.275*	.434**	.549**	1	.534**	.083	.140	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.032	.000	.000		.000	.525	.283	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
LK7	Pearson Correlation	.611**	.381**	.234	.617**	.482**	.534**	1	.257*	.123	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.070	.000	.000	.000		.045	.346	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
LK9	Pearson Correlation	-.002	-.088	.021	.202	.226	.083	.257*	1	.049	.340**
	Sig. (2-tailed)	.987	.498	.874	.118	.080	.525	.045		.706	.007
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
LK10	Pearson Correlation	-.026	.038	.094	-.025	.113	.140	.123	.049	1	.288*
	Sig. (2-tailed)	.843	.768	.473	.851	.385	.283	.346	.706		.024
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Jumlah_LK2	Pearson Correlation	.712**	.617**	.507**	.706**	.694**	.776**	.780**	.340**	.288*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.024	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

## Kinerja Karyawan (Y)

### Correlations

		Correlations					
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	Jumlah_KK
KK1	Pearson Correlation	1	.698**	.676**	.355**	.614**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
KK2	Pearson Correlation	.698**	1	.566**	.463**	.627**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
KK3	Pearson Correlation	.676**	.566**	1	.371**	.361**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.004	.000
	N	61	61	61	61	61	61
KK4	Pearson Correlation	.355**	.463**	.371**	1	.476**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.003		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
KK5	Pearson Correlation	.614**	.627**	.361**	.476**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61
Jumlah_KK	Pearson Correlation	.854**	.852**	.763**	.675**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

## Lampiran 5 : Output Hasil Uji Reliabilitas

### Reliabilitas Variabel Pelatihan ( $X_1$ )

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	5

### Reliabilitas Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ )

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	5

### Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	9

### Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	5

## Lampiran 6 ; Ouput Hasil Uji Analisis Deskriptif

### Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	61	3.40	5.00	4.4492	.40769
X2	61	3.40	5.00	4.4164	.47088
X3	61	3.80	5.00	4.4689	.30196
Y	61	3.40	5.00	4.4033	.42816
Valid N (listwise)	61				

## Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### NPar Tests

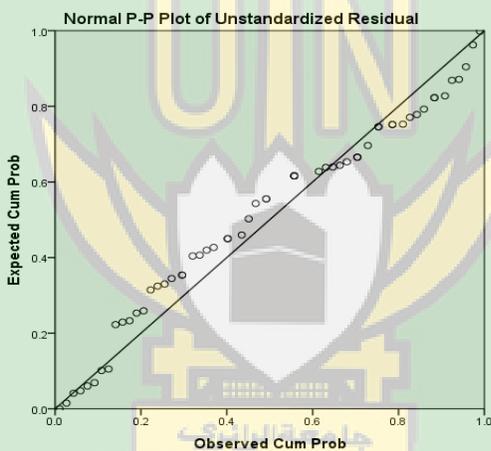
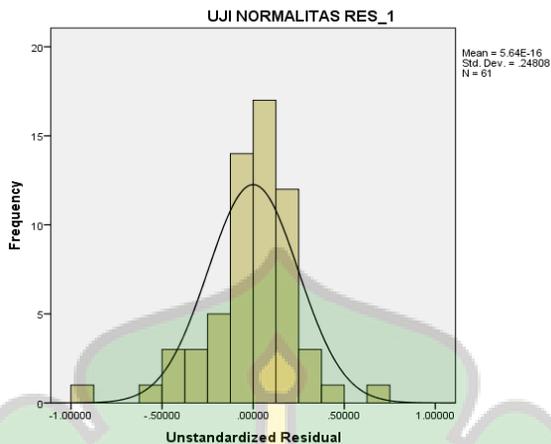
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24808052
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.090
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



## 2. Uji Multikolinieritas

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.011	.458		-.023	.982		
X1	.309	.098	.294	3.168	.002	.682	1.466
X2	.389	.099	.428	3.940	.000	.498	2.006
X3	.295	.141	.235	2.101	.040	.470	2.127

a. Dependent Variable: Y

### 3. Uji Heteroskedastisitas

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: ABS\_RES\_1

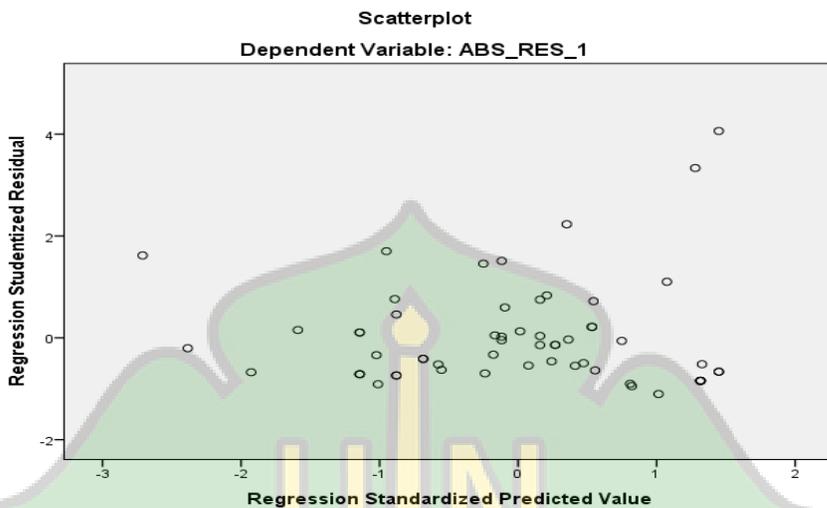
b. All requested variables entered.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.052	.308		-.168	.867
X1	.058	.066	.140	.886	.379
X2	.025	.067	.068	.369	.714
X3	-.030	.095	-.061	-.320	.750

a. Dependent Variable: ABS\_RES\_1

## Charts



## Lampiran 8 : Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.647	.25453

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.307	3	2.436	37.596	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.693	57	.065		
	Total	10.999	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.011	.458		-.023	.982
	X1	.309	.098	.294	3.168	.002
	X2	.389	.099	.428	3.940	.000
	X3	.295	.141	.235	2.101	.040

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 9 : Hasil Uji Hipotesis

## Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.011	.458		-.023	.982
	X1	.309	.098	.294	3.168	.002
	X2	.389	.099	.428	3.940	.000
	X3	.295	.141	.235	2.101	.040

a. Dependent Variable: Y

### Uji Simultan (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.307	3	2.436	37.596	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.693	57	.065		
	Total	10.999	60			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

### Koefisien Determinasi (R square)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.647	.25453

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

## Lampiran 10 : Surat Izin Melakukan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Jalan Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
 Situs : <http://febi.uin-ar-raniry.ac.id>

Nomor : 296 /Un.08/FEBI/TL.00/01/2018  
 Perihal : Permohonan Penelitian

22 Januari 2019

Kepada Yth.

di-  
 Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*  
 Dengan Hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama : M. Abieza Rayyan  
 NIM : 140603107  
 Prodi : Perbankan Syariah  
 Semester : IX (Sembilan)T.A. 2018 / 2019

adalah benar mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang sedang menyusun Proposal Skripsi dengan judul: **Pengaruh Pelatihan, Kemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh)**

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat membantu memberikan data-data serta penjelasan yang diperlukan sesuai dengan judul tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

AR - RANIRY Wassalam  
 a.n.Dekan

Wakil Dekan I,

Hafas Furqani

## Lampiran 11 : SK Telah Melakukan Penelitian Pada PT. Bank Aceh Syariah



Nomor : 381/DSI.02/IV/2019  
Lampiran : -

Banda Aceh, 18 April 2019

Kepada Yth.  
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
di-  
**Banda Aceh**

Perihal: Pengambilan Data An. M. Abieza Rayyan

Assalamualaikum, Wr. Wb.  
Salam teriring doa semoga kita semua dalam keadaan sehat walafiat dan mendapatkan perlindungan dari Allah SWT.

Sehubungan dengan Surat Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh No. 256/Un.08/FEBI/L.00/01/2019 tanggal 22 Januari 2019 perihal Permohonan Penelitian, dengan ini disampaikan sebagai berikut:

Nama : M. Abieza Rayyan  
NIM : 140603107  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Judul : "Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Aceh Syariah)"

Telah selesai melakukan pengambilan data pada PT. Bank Aceh Syariah dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi.

Pada penulisan laporan penelitian tersebut nama dan logo PT. Bank Aceh Syariah tidak dicantumkan, dan sebagai pengganti nama Bank dapat disamarkan (contoh Bank X).

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.  
Wassalamualaikum, Wr. Wb.

بامعة الرانيري

PT. BANK ACEH SYARIAH  
DIVISI SUMBER DAYA INSAANI

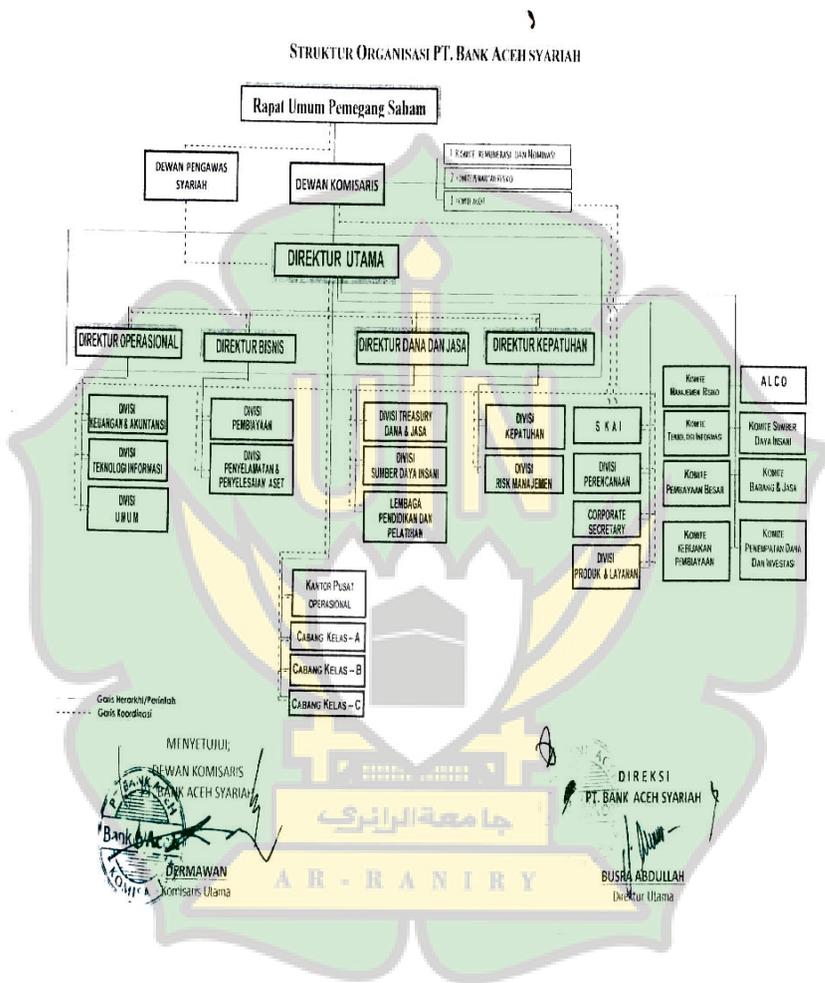
AR - RANIRY Bank Aceh  
KANTOR PUSAT

MUKHLIS THAHER  
PEMIMPIN

Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 12: Struktur Organisasi Perusahaan



**Lampiran 13 : Foto Dokumentasi Objek Penelitian****Koridor Lantai 1****Koridor Lantai 2**



**Mushalla**

