

**PENGARUH INSENTIF, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH BUKOPIN CABANG SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh:

SILFIATI
NIM : G74214065



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
SURABAYA
2018**

**PENGARUH INSENTIF, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH BUKOPIN CABANG SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu
Ilmu Ekonomi Syariah**

Oleh

**SILFIATI
NIM : G74214065**

**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah
Surabaya
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Silfiati
NIM : G74214065
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya.

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 20 Maret 2018

Saya yang menyatakan,



Silfiati

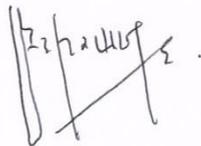
NIM. G74214065

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Silfiati NIM. G74214065 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 20 Maret 2018

Pembimbing,



Dr. H. Fatmah, ST. MM

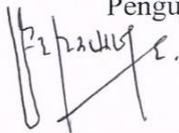
NIP. 197507032007012020

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Silfiati NIM. G74214065 ini telah dipertahankan di depan Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, 04 April 2018, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I



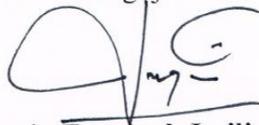
Dr. H. Fatmah, ST. MM
NIP. 197507032007012020

Penguji II



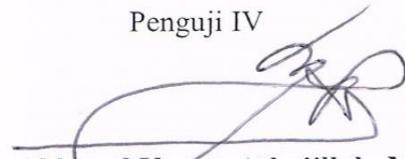
Abdul Hakim, MEI
NIP. 197008042005011003

Penguji III



Ummiy Fauziyah Laili, M.Si
NIP. 198306062011012012

Penguji IV



Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si
NIP. 198101052015031003

Surabaya, 05 April 2018

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,



Prof. Akh. Muzakki, M.Ag, Grad. Dip.SEA, M.Phil, Ph.D
NIP. 197402091998031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SILFIATI
NIM : G74214065
Fakultas/Jurusan : FEBI / EKONOMI SYARIAH
E-mail address : silfiaty02.96@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
 Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH INSENTIF, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 20 April 2018

Penulis

(Silfiati)

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah SAW memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin dan membekalinya dengan nasihat-nasihat serta beberapa petunjuk.

Selain insentif dan pelatihan kerja keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

Didalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada karyawan agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Hal itu dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan kerja bagi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan suatu perusahaan.

		Performance of Bank Syariah Mandiri Manado	terhadap kinerja karyawan		Bank Mandiri Syariah Manado
4.	Januar Pujiasyimi, Hairudinor dan Taharuddin (2017)	Pengaruh motivasi kerja, pelatihan, kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Kalsel Cabang Martapura	Sama-sama meneliti variabel pelatihan terhadap kinerja	Terdapat pada lokasi dan variabel motivasi kerja dan kompensasi	Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Kalsel Cabang Martapura
5.	Aurelia Potu (2013)	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado	Sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap pelatihan	Terdapat pada lokasi dan variabel kepemimpinan dan motivasi	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado
6.	Patricia M. Sahanggamu dan Silvia L. Mandey (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Sama-sama meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja	Terdapat pada lokasi dan variabel motivasi dan disiplin kerja	Pelatihan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado
7.	Ahmad Zaenudin ()	Pengaruh Insentif, Tunjangan dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor	Sama-sama meneliti pengaruh insentif dan pelatihan terhadap kinerja	Terdapat pada lokasi dan variabel tunjangan	Insentif, pelatihan dan tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri KC Rawamangun

		Cabang Rawamangun			
8.	Maziah (2016)	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Syariah Makassar	Sama-sama meneliti pengaruh insentif terhadap kinerja	Terdapat pada lokasi dan hanya menggunakan satu variabel	insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Makassar.
9.	Yuyun Nailufar (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo	Sama-sama meneliti Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	Terdapat pada lokasi dan variabel komunikasi	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin cabang Sidoarjo
10	Angih Wanabakti P. dan Nelman Dwiwardo H. (2011)	Pengaruh Pelatihan, Penerapan SOP dan Reward System, Lingkungan Kerja terhadap produktivitas teknisi	Sama-sama meneliti Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja	Terdapat pada lokasi dan variabel penerapan SOP, reward system	Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Toyota Urip PT Hadji Kalla Makassar
11	Aldila Nursanti (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta	Sama-sama meneliti Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja	Terdapat pada lokasi	Pelatihan dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta
12	Fahrul Budi Santoso (2016)	Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PG.	Sama-sama meneliti Insentif terhadap Kinerja	Terdapat pada lokasi dan variabel kompetensi	Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PG Madukismo Yogyakarta

		bantuan hari tua
	2. Insentif Non Material	Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial, piagam penghargaan, promosi kenaikan jabatan atau pangkat, pujian atau tulisan
Pelatihan (X2)	1. Reaksi	Reaksi karyawan terhadap isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan biaya pelatihan kerja
	2. Hasil Pembelajaran	Hasil yang didapat karyawan dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan
	3. Perubahan Kebiasaan	Perubahan kebiasaan karyawan dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan
	4. Dampak Organisasional	Dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan setelah mengikuti pelatihan
Lingkungan Kerja (X3)	1. Suasana Kerja	Cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising, keamanan dalam bekerja
	2. Hubungan Dengan	Adanya hubungan yang harmonis

Pada tahun 2001 sampai akhir 2002 proses akuisisi oleh Organisasi Muhammadiyah dan sekaligus perubahan nama PT Bank Swansarindo Internasional menjadi PT Bank Persyarikatan Indonesia yang memperoleh persetujuan dari (BI) nomor 5/4/KEP. DGS/2003 tanggal 24 Januari 2003 yang dituangkan ke dalam akta nomor 109 Tanggal 31 Januari 2003. Dalam perkembangannya kemudian PT Bank Persyarikatan Indonesia melalui tambahan modal dan asistensi oleh PT Bank Bukopin, Tbk., maka pada tahun 2008 setelah memperoleh izin kegiatan usaha bank umum yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia nomor 10/69/KEP.GBI/DpG/2008 tanggal 27 Oktober 2008 tentang Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Konvensional Menjadi Bank Syariah, dan Perubahan Nama PT Bank Persyarikatan Indonesia Menjadi PT Bank Syariah Bukopin dimana secara resmi mulai efektif beroperasi tanggal 9 Desember 2008, kegiatan operasional Perseroan secara resmi dibuka oleh Bapak M. Jusuf Kalla, Wakil Presiden Republik Indonesia periode 2004 -2009. Sampai dengan akhir Desember 2014 Perseroan memiliki jaringan kantor yaitu 1 (satu) Kantor Pusat dan Operasional, 11 (sebelas) Kantor Cabang, 8 (delapan) Kantor Cabang Pembantu, 5 (lima) Kantor Kas, 1 (satu) unit mobil kas keliling, dan 76 (tujuh puluh enam) Kantor Layanan Syariah, serta

Adapun deskripsi atau pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala Cabang, tugas dan wewenang dari Kepala Cabang, yaitu:
 - a) Bertanggungjawab atas kelancaran, ketertiban, administrasi dan keamanan jalannya usaha cabang.
 - b) Menjaga citra Bank Syariah Bukopin sebagaimana lembaga kepercayaan masyarakat dengan meningkatkan integritas dan profesionalisme cabang.
 - c) Mengkoordinasikan kegiatan operasional usaha cabang agar berjalan tertib, lancar dan aman.
- 2) Manajer Operasi dan Pelayanan, tugas dan wewenang dari Manajer Operasi dan pelayanan, yaitu:
 - a) Mengkoordinasikan kegiatan operasional agar berjalan lancar, tertib dan aman serta melakukan *approval* pembukuan.
 - b) Melakukan koordinasi kerja di unit *supporting* dengan unit bisnis.
 - c) Mewakili perusahaan dalam berhubungan dengan Bank Indonesia, Dolog dan instansi lain yang tidak terkait bisnis.
 - d) Melayani pihak pemeriksa dan mengkoordinasikan pelaksanaan *closing* akhir tahun.
- 3) Staff Sumber Daya Insani, tugas dan wewenang dari Staff Sumber Daya Insani, yaitu:

- a) Memonitor pelaksanaan absensi karyawan dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar.
 - b) Melakukan analisa terhadap kebutuhan karyawan serta memberikan arahan-arahan yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia kepada karyawan baru.
 - c) Melakukan seleksi terhadap pelamar dan menyerahkan surat penerimaan atau kontrak kerja kepada karyawan baru.
 - d) Meminta rekomendasi Kaur Sumber Daya Manusia (SDM) dan diklat atas evaluasi yang dibuat serta menyiapkan perincian biaya perjalanan dinas
- 4) *Teller (Front Office)*, tugas dan wewenang dari *Teller*, yaitu:
- a) Menerima setoran tunai giro, tabungan dan deposito
 - b) Menerima setoran tunai untuk bank lain (transfer/LLG) dan setoran tunai ke cabang (Transfer/RAK).
 - c) Melakukan pemindahbukuan serta pembayaran tunai untuk giro, tabungan, dan deposito.
 - d) Mengkoordinasikan tugas unit kerja kas dan teller dengan bagian lain yang terkait.
- 5) *Costumer Service (Front Office)*, tugas dan wewenang dari *Costumer Service*, yaitu:
- a) Melayani pembukaan rekening giro dan membantu memasarkan produk Bank Syariah Bukopin.

- b) Melayani permohonan informasi saldo via *telephone*, pembukaan tabungan dan deposito serta membuat laporan-laporan.
 - c) Mengadministrasikan system *filling* yang tertib dan rapi serta mengkoordinasikan tugas unit kerja CS (*Customer Service*) dan deposito dengan bagian yang terkait.
- 6) Administrasi Pembiayaan, tugas dan wewenang dari Administrasi Pembiayaan, yaitu:
- a) Melakukan *dropping* pembiayaan, perpanjangan pembiayaan, penurunan *outstanding* pembiayaan dan pelunasan pembiayaan.
 - b) Melakukan *dropping* bank garansi, penyelesaian bank garansi serta pembuatan laporan.
 - c) Monitoring neraca dengan *list* saldo kemudian melakukan pelunasan pembiayaan, dan membuat buku mutase keluar masuk file pembiayaan.
- 7) Administrasi pelaporan, tugas dan wewenang dari Administrasi Pelaporan, yaitu:
- a) Mempersiapkan kegiatan *dropping* kredit baru atau tambahan.
 - b) Melakukan penerimaan dan pemeriksaan aguanan.
 - c) Monitoring dan laporan bulanan.

- d) Penerimaan file kredit baru kemudian memberitahukan kekurangan data file kredit dan melengkapi dokumen file kredit.
- 8) *Funding Officer*, tugas dan wewenang dari *Funding Officer*, yaitu:
- a) Memasarkan produk atau jasa-jasa Bank Syariah Bukopin kepada masyarakat serta menjalin kerjasama dengan asosiasi dan organisasi profesi.
 - b) Menarik calon *costumer* untuk dapat menjadi nasabah Bank Syariah Bukopin kemudian melakukan pengawasan, pembinaan serta mengelola portofolio *funding* nasabah yang menjadi tanggungjawabnya.
 - c) Menjaga dan meningkatkan citra Bank Syariah Bukopin serta memberikan saran, pendapat, pemikiran untuk kemajuan Bank Syariah Bukopin.
- 9) *Account Officer*, tugas dan wewenang dari *Account Officer*, yaitu:
- a) Melakukan penyaluran pembiayaan seperti menerima atau melayani permohonan fasilitas kredit dan memproses permohonan.
 - b) Memonitor dan menjaga hubungan baik dengan nasabah kreditur yang potensial (*costumer call* dan kunjungan nasabah).

Surabaya, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang nyata antara insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi variabel insentif menunjukkan angka sebesar -0,180 yang berarti bahwa apabila terdapat peningkatan 1% pada insentif maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin sebesar -0,180. Angka tersebut menunjukkan angka yang sangat kecil dan bahkan negatif untuk sebuah penambahan kinerja karyawan.

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang tidak signifikan menandakan bahwa karyawan Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya hanya sedikit menggunakan insentif sebagai pengukur kinerja karyawan karena insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan kurang merata misalnya bagian *customer service*, *teller* dan lain-lain yang dalam bekerja tidak dituntut untuk mencapai target yang diharuskan oleh perusahaan sehingga insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Fahrul Budi Santoso yang berjudul “pengaruh pemberian insentif dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo Yogyakarta” yang menyatakan bahwa secara parsial insentif merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,051. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Lia Cahya Nigtyas, Bambang Swasto dan Mochamad Judi Mukzam yang berjudul “pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja (studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor cabang Kayutangan,

B. Pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya (Y)

Untuk melihat pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya dapat dilakukan dengan uji koefisien regresi secara parsial (Uji T), uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). dari data yang telah diolah dengan *software* IBM SPSS pada bab IV dapat diketahui hasil analisis apakah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial, yang sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini. Selain itu juga sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya.

Dari hasil analisis regresi output yang terdapat pada tabel 4.15 diperoleh t hitung untuk variabel pelatihan adalah sebesar 0,579, selanjutnya membandingkan t hitung dengan t tabel. Didapat t tabel $(0,025 ; 46) = 2,280$. Dari hasil perhitungan tersebut ternyata nilai t hitung lebih dari t tabel yaitu $0,579 < 2,280$ dan sig (probabilitasnya) $0,565 > \alpha = 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sesuai dengan hipotesis apabila T hitung lebih kecil dari T tabel berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang nyata antara pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya dalam bekerja sangat kecil dipengaruhi oleh pelatihan. Koefisien regresi variabel dari pelatihan itu sendiri menunjukkan angka sebesar 0,071 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel pelatihan mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,071. Koefisien yang bernilai positif artinya antara pelatihan (X₂) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif, kenaikan pelatihan akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya, meskipun angka tersebut adalah angka yang kecil untuk sebuah penambahan kinerja karyawan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang tidak signifikan menandakan bahwa karyawan Bank Syariah Bukopin hanya sedikit menggunakan pelatihan sebagai pengukur untuk kinerja karyawan. Pada penelitian Anwar Prabu dan Rela Agustine yang berjudul “pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dokter” menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dokter. Pelatihan sebagai salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Aldila Nursanti yang berjudul “pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta” yang menyatakan bahwa secara parsial pelatihan merupakan variabel yang

berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,396. Dan penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Vendy aries Martcahyo, Wahyu Hidayat dan Sri Suryoko yang berjudul “pengaruh pelatihan kerja, jaminan social dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Fumira Semarang” menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari kedua penelitian yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya memperhatikan pelatihan yang diberikan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu penilaian kinerja karyawan. Dari hasil yang tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini dan disesuaikan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa seharusnya ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya dalam memberikan pelatihan belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, sehingga berdasarkan hasil jawaban kuesioner karyawan ada beberapa indikator yang perlu diperbaiki oleh Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

Gambar 5.2

Skor Hasil Jawaban Karyawan Variabel (X2)

Sumber Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya

Melihat dari daftar pelatihan yang diberikan Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya selama satu tahun menunjukkan bahwa dalam satu tahun tidak semua karyawan diberikan pelatihan. Dari daftar diatas yang diberikan pelatihan yaitu pelatihan analisa resiko yang diberikan kepada AO yang berjumlah 13 karyawan, pelatihan *trade checking* diberikan kepada bagian *support* yang berjumlah 1 karyawan, pelatihan *Basic Financing Training* (BFT) yang diberikan kepada AO yang berjumlah 6 karyawan, pelatihan SLIK diberikan kepada ADMD yang berjumlah 1 karyawan, pelatihan legal diberikan kepada legal yang berjumlah 1 karyawan, pelatihan forkomnas diberikan kepada bagian *teller* yang berjumlah 1 karyawan, pelatihan *Basic Financing Training* (BFT) yang diberikan kepada RO yang berjumlah 4 karyawan.

C. Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya (Y)

Untuk melihat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya dapat dilakukan dengan uji koefisien regresi secara parsial (Uji T), uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). dari data responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner

kemudian diolah dengan menggunakan *software* IBM SPSS pada bab IV, dapat diketahui hasil analisis apakah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini. Selain itu juga sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya.

Dari hasil analisis regresi output yang terdapat pada tabel 4.15 diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 7,542, selanjutnya membandingkan r hitung dengan t tabel. Diperoleh t tabel $(0,025 ; 46) = 2,280$. Dari hasil perhitungan tersebut ternyata nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $7,542 > 2,280$ dan $\text{sig (probabilitasnya)} 0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sesuai dengan hipotesis apabila T hitung lebih besar dari pada T tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya, berarti secara parsial terhadap pengaruh yang nyata antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya dipengaruhi signifikan oleh faktor lingkungan kerja. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja juga menunjukkan angka yang cukup besar yaitu 0,599 yang artinya, jika variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar

59,9%. Koefisien yang bernilai positif artinya antara lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang positif, kenaikan lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya, angka tersebut adalah angka yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Bagus Nugroho yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,032 dan bernilai positif dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu $0,216 < 0,05$ yang artinya bahwa kinerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dan juga sejalan dengan penelitian Lilik Khoiriyah yang berjudul “pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,463 dan bernilai positif dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menggambarkan bahwa karyawan akan merasa puas apabila kinerja yang diberikan sesuai dengan apa yang dimiliki. Jika

Maka pada dasarnya kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya sesuai dengan ketiga faktor tersebut karena dalam penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Melihat dari skor hasil jawaban responden, lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan adalah lingkungan kerja (fisik) dengan total jawaban 659 lingkungan kerja (non fisik) dengan total jawaban terendah yaitu 654, rendahnya total jawaban dari responden menandakan sedikitnya poin yang dipilih, karena dalam skala likert semakin sangat setuju mendapat poin banyak sedangkan yang sangat tidak setuju mendapat poin sedikit.

Dari penelitian yang dilakukan di Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya ini lingkungan kerja yang bernilai rendah adalah lingkungan kerja (non fisik). Menandakan bahwa faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melengkapi peralatan kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan dapat berupa: suasana kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (gedung, toilet, tempat makan dan lain-lain).

Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencapaian, ketenangan dan lain-lain. Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan kualitas kerja dan dapat mengurangi rasa bosan yang dirasakan oleh karyawan. Begitupun sebaliknya apabila suasana kerja buruk maka kinerja akan berkurang dan dapat menyebabkan rasa jenuh dan dampaknya kepada penurunan kinerja yang sangat dapat mengganggu berjalannya perencanaan perusahaan. Suasana kerja yang baik akan timbul dari dalam diri sendiri yang didukung dengan upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya memiliki fasilitas kerja yang lengkap yang digunakan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Fasilitas kerja atau peralatan yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja karena dapat mendukung kelancaran kerja. Fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang dikerjakan oleh karyawan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Bahkan dengan fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan kuantitas kerja dalam perusahaan, Karena perusahaan dapat menghasilkan output melebihi target yang ditetapkan.

Apabila dilihat dari tampilan fisik Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya memiliki gedung yang luas, tempat parkir yang luas dan rapi, tata ruang yang terlihat sangat nyaman, suhu udara di setiap ruangan sangat nyaman, lingkungan yang bersih dan lain-lain.

D. Pengaruh variabel insentif (X1), pelatihan (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya

Untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel bebas dalam penelitian ini (X1, X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama digunakan analisis korelasi berganda R, koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati satu berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini dapat dilihat dari output *model summary* pada tabel 4.14, berdasarkan tabel tersebut diperoleh angka R sebesar 0,902. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara insentif, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini (X1, X2 dan X3) secara simultan atau bersama-sama

terhadap variabel terikat (Y), menggunakan analisis determinasi (R^2). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi atau R^2 hanya antara 0-1, semakin kecil nilai koefisien determinasi, maka ini artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

Dari hasil analisis regresi dari output *model summary* pada tabel 4.14 diperoleh angka R^2 sebesar 0,813 atau 81,3%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel insentif, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya sebesar 81,3%, prosentase tersebut dianggap cukup besar untuk dapat menunjukkan hasil yang berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 81,3\% = 18,7\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aldila Nursanti dalam bentuk skripsi yang berjudul “pengaruh pelatihan kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta” menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain insentif, pelatihan dan lingkungan kerja seperti motivasi, kompensasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Bunga Arsela yang berjudul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada

rumah sakit urip sumaharjo di Bandar Lampung” ditemukan ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi, kompetensi, gaji dan insentif. Sehingga bisa jadi variabel yang disebutkan dalam kedua penelitian terdahulu di atas dapat dijadikan perbandingan yang nyata untuk mencari tahu bahwasannya terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga wajar apabila sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini sebesar 81,3%.

Adjusted Rsquare adalah nilai Rsquare yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari Rsquare. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted Rsquare sebagai koefisien determinasi.² Oleh karena itu dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas maka koefisien determinasinya bisa menggunakan Rsquare. Sedangkan Standard Error of the Estimates adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksi nilai Y. Standard Error of the Estimates dalam tabel 4.14 adalah sebesar 2,19284. Nilai ini semakin mendekati angka 0 semakin akurat.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas (X1, X2 dan X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat dari uji F. signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasikan pada populasi yang digunakan. Dari hasil output analisis regresi tabel 4.16 diperoleh nilai

² Singgih Santoso, *Aplikasi SPSS pada Statistika Parametik*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012), 236.

F hitung sebesar 66,589, kemudian dibandingkan antara Fhitung dengan F tabel. Diperoleh nilai F tabel sebesar 2,806. Dari perolehan tersebut menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $66,589 > 2,806$ dan sig (probabilitasnya) $0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama yang signifikan antara insentif, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin cabang Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Insentif dilakukan dalam upaya memotivasi kinerja terhadap karyawan, sehingga karyawan dapat terdorong dan termotivasi melalui pemberian insentif yang dibayarkan atas dasar penilaian kinerja karyawan, karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Insentif akan menjadi alasan karyawan untuk mengembangkan keahliannya melalui pelatihan kerja. Dengan adanya insentif mereka akan lebih semangat dan bersungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan kerja demi mendapatkan pengetahuan untuk bekerja secara optimal.

Karyawan yang mengikuti pelatihan kerja dengan baik akan meningkatkan *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* mereka, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan akan memproduksi produk pesanan sesuai dengan kuantitas dan *deadline* yang dijadwalkan karena mereka sudah menguasai bagaimana cara menggunakan teknologi, selain itu juga lebih disiplin karena adanya imbalan insentif untuk karyawan yang tepat waktu. Pencapaian kinerja karyawan yang baik didukung oleh

lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Sebab apabila lingkungan kerja nyaman namun tidak ada motivasi yang tinggi untuk bekerja dari para karyawan, karyawan hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman semata dan kinerja pun tidak akan menjadi lebih baik. Apabila ada motivasi untuk karyawan itu tinggi tanpa diiringi dengan lingkungan kerja yang nyaman atau sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, karyawan akan memiliki motivasi untuk bekerja namun tidak akan menikmati pekerjaannya tersebut karena merasa jenuh saat bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan mereka. Meningkatnya kinerja karyawan akan bermanfaat bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Karyawan akan mendapatkan insentif yang diharapkan sesuai dengan kinerja mereka, dan perusahaan akan meningkatkan kinerjanya sehingga target dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

- Supardi. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia, 2003
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2001
- Hafidhuddin Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2003
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al - Qur'an Terjemah*. Bandung: Diponegoro, 2000
- Robbins, P Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia, 2006
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*, (Bandung: Alfabeta, 2012
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005
- Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2014
- Idrus, Muhammad. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga, 2009
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta, 2012
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014
- Hermawan, Asep. *Penelitian Bisnis Metode Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grasindo, 2005
- Wibisono, Dermawan. *Riset Bisnis Bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D 1*. Bandung: Alfabeta, 2009
- Rasyad, Rashidan. *Metode Statistik Deskriptif*. Jakarta: Grasindo, 2000
- Juliansyah, Noor. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014
- Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013

