

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK
KEPEMINPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA**

(Studi Kasus Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhoksumawe)

**PERFORMANCE OF EMPLOYEES VIEWED FROM THE ASPECT
OF LEADERSHIP AND ENVIRONMENT**

(Case Study at PT. Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhoksumawe)

Rahmiana

Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Lhokseumawe

Ismaulina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Lhokseumawe

ismaulina@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and work environment on employee performance at PT. Bank Aceh Syariah Ocean Branch Lhokseumawe. This research is quantitative research. The population in this study were all employees at PT. Bank Aceh Syariah Ocean Branch Lhokseumawe. The sampling technique uses the total sampling method, namely sampling techniques as large as the existing population. Based on predetermined criteria obtained the number of population and a sample of 31 employees. The type of data used is primary data obtained from questionnaires to employees of PT Bank Aceh Syariah. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that leadership and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. While the results of the study explain that all variables influence partially on employee performance. In terms of leadership (X1) has a significant effect on employee performance. It is proven by the significant results of tcount of 2.642 and the work environment (X2) has a positive and significant effect on employee performance. It is proven by the significant results of tcount of 4.565.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline

PENGANTAR

Di Indonesia dunia perbankan berkembang semakin pesat, berbagai fasilitas perbankan dengan teknologi canggih dihadirkan demi memudahkan pelayanan bagi nasabah pengguna perbankan. Dengan adanya perbankan di Indonesia baik itu perbankan konvensional maupun perbankan syariah dapat memberikan dampak yang positif kepada nasabah. Dalam beberapa hal, bank syariah dengan bank konvensional memiliki persamaan dalam sisi teknik penerimaan uang, mekanisme transfer, teknologi komputasi yang digunakan serta syarat-syarat umum dalam memperoleh pembiayaan. Namun ada yang membedakannya, yakni bank syariah dalam operasionalnya menggunakan sistem bagi hasil, sedangkan bank konvensional menggunakan sistem bunga, (Zainul Arifin, 2006, h 12).

Faktor kepemimpinan pada sebuah perbankan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin adalah orang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dan tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda. Pimpinan harus mampu mempengaruhi bawahan agar mereka mau dan bisa memberikan pengabdian dan partisipasi kepada organisasi secara efektif dan efisien, dengan kata lain bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan menurut para ahli. Diantaranya kepemimpinan menurut Michael, (2004, h 257) adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Siagian, (2009, h 89) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal ini mungkin tidak disenangi.

Sedangkan menurut Bambang Istianto, (2009, h 87) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Namun pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan kepemimpinannya, membimbing dan memengaruhi. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan, hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin dalam memimpin.

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi karyawan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur karyawan secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada giliran tujuan organisasi akan tercapai. (Edy Sutrisno, 2009, h. 113).

Dalam perbankan kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu hubungan pimpinan dengan karyawan untuk memajukan bank kearah yang lebih baik tanpa ada paksaan. Tujuannya untuk membangun perekonomian suatu daerah dengan menerima tabungan dari nasabah dan meminjamkannya kepada pihak yang membutuhkan dana. (Retno Habsari Ari, 2008, h 3).

Kepemimpinan dalam Islam adalah amanah dan tanggung jawab tidak hanya terhadap anggota-anggotanya tetapi juga kepada Allah. Pemimpin juga di sebut dengan istilah *khadimul ummah* (pelayanan ummat), yang artinya seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat. Firman Allah dalam surat Al- Baqarah ayat 30 adalah sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Allah berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Q.S. Al-Baqarah : 30)

Kepemimpinan dalam islam (Rivai, 2009, h 3-7) juga identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata *khalifah* setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan *amir* atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia di sebut pemimpin formal.

Kepemimpinan dapat mendorong karyawan ke dalam posisi yang lebih bertanggung jawab, lebih memberikan kebebasan mereka dalam berkreasi. Perhatian pimpinan terhadap pelaksanaan tugas karyawan dapat membangkitkan semangat karyawan. Perhatian pimpinan dapat dilihat dari bagaimana cara kepemimpinannya yang dilakukan terhadap para karyawan dalam menekankan tugas dan menekankan hubungan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, Lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti suasana kerja dalam perusahaan, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi sumber kinerja. Kondisi lingkungan kerja yang diberikan menurut Ali Hasan, (2009, h 171), dapat mempengaruhi karyawan, apabila lingkungan kerja tersebut dirasa sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan, maka mereka akan merasa puas dan dapat mempengaruhi kinerjanya.

Obyek yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu pada Bank Aceh Syariah dengan mengambil studi kasus pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe yang merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum islam, dan dalam kegiatannya tidak membebaskan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah. Imbalan yang diterima oleh bank syariah maupun yang dibayarkan kepada nasabah tergantung dari akad dan perjanjian antara nasabah dan bank. Perjanjian (akad) yang terdapat di perbankan syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam syariah.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang muncul pada pengantar di atas adalah Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe? Kemudian Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe?

METODELOGI DAN HIPOTESIS

Metode penelitian ini adalah *field research* (penelitian lapangan) dengan menggunakan penelitian Kuantitatif, yaitu mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, individual kelompok, lembaga dan masyarakat. Karena permasalahan penelitian sudah jelas dan penelitian ingin mendapatkan informasi yang lebih luas dan nyata. Penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Lhokseumawe.

Data diperoleh melalui kuisioner yang di sebarakan kepada seluruh karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini yakni sebanyak 31 orang karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Lhokseumawe. Kuisioner tersebut menggunakan skala likert dengan gradiasi frekuensi yang berisi lima tingkat pilihan jawaban. Seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini: (Ghazali, 2005, h 45)

Tabel: Skala Likert

No	Kode	Alternatif Jawaban	Sekor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Di samping itu, untuk menganalisa data kuantitatif tersebut dilakukan dengan mengukur tingkat korelasi antara variabel independen dan dependen yang akan diregresikan melalui program SPSS. Metode ini terdiri atas uji kelayakan melalui uji validitas dan reliabilitas selanjutnya menggunakan uji asumsi klasik, koefisiensi determinasi, pengujian hipotesis dan analisis regresi linear berganda.

Rumus regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

- a* : Konstanta
- b* : Koefesiensi
- x*₁ : Kepemimpinan
- x*₂ : Lingkungan Kerja
- e* : *error*

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ialah

H_a: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian Alfath Andini (2013), menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bmt Tumang Tahun 2014.

HASIL dan PEMBAHASAN

Banyak karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 31 orang yang dipilih seluruhnya yang dijadikan sebagai sampel untuk mengisi angket/ kuesioner dalam penelitian yang dilakukan pada Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe.

Uji Normalitas

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas melalui test one sample Kolmogrove-Smirnov:

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34002638
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.094

Kolmogorov-Smirnov Z	.569
Asymp. Sig. (2-tailed)	.902

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) nya sebesar 9,02 atau nilai lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima yang berarti data distribusi normal.

Uji Multikoloniaritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel (independen). Model untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* (TOL) atau *variance inflation factor* (VIF). Batas nilai TOL adalah 0,10 dan patas nilai VIF adalah 10. Apabila $TOL < 0,10$ atau nilai $VIF > 10$ maka dapat disimpulkan terjadi multikolinieritas. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Hasil uji multikolonearitas

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-32.174	16.644			
kepemimpinan	.756	.286	.354	1.000	1.000
lingkungan kerja	.881	.193	.611	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil pengujian diatas dapat terlihat bahwa:

1. Variabel kepemimpinan tidak ditemukan masalah multikolonearitas karena angka tolerance sebesar $0,10 > 0,10$ dengan angkah VIF sebesar $1.000 < 10.00$.

2. Variabel Lingkungan kerja tidak ditemukan masalah multikolinearitas karena angka tolerance sebesar $0,10 > 0,10$ dengan angka VIF sebesar 1.000 atau $1.000 < 10.00$.

Uji Heteroskedastisitas

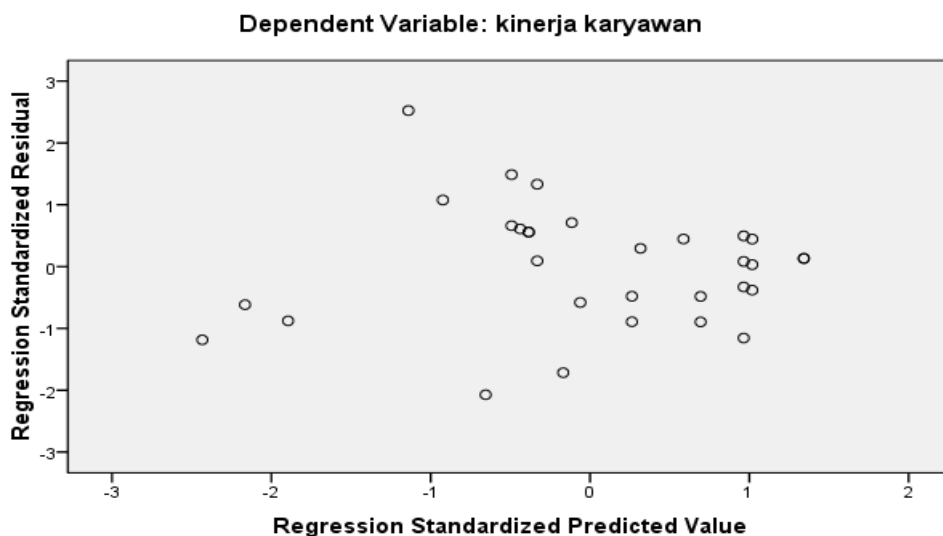
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZRESID) dengan reidualnya (ZPRED). Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZRESID dan ZPRED dengan ketentuan:

- a. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Diagram Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Dari grafik tersebut terlihat titik-titik berbentuk suatu pola yang jelas dan menyebarkan secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada korelasi, antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mendekteksi adanya autokorelasi digunakan uji *durbin-watson* atau (D-W) dengan langkah perhitungan sebagai berikut:

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.579

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja,

Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji autokorelasi diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar 1.579 dan nilai DU sebesar 1.5701 dikatakan bebas autokorelasi apabila DW (durbin Watson) berada diantara DU dan 4-DU dapat dirumuskan bawah $DU < DW < 4-DU$
 $1.5701 < 1.579 < 2.421$.

Berdasarkan output SPSS diatas, diketahui nilai durbin watson sebesar 1.579 nilai ini terletak diantara nilai dL 1.2969 Du 1.5701 sehingga tidak ada kesimpulan yang pasti tentang ada atau tidaknya gejala autokorelasi dari data tersebut.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R-Square) menunjukkan seberapa besar kontribusi atau peran variabel Independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R² dapat dilihat dalam tabel berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.463	2.422

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel di atas menunjukkan besarnya adjusted R square sebesar 0,463. Hal ini berarti semua variabel independen kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan 0,463 atau 46,3 % sedangkan sisanya (100% - 46,3% = 50,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini standart error of the estimate sebesar 2.422 semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memperdiksi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil uji-t dengan menggunakan SPSS 22.

Hasil uji t (uji persial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-32.174	16.644		-1.933	.063
kepemimpinan	.756	.286	.354	2.642	.001
lingkungan kerja	.881	.193	.611	4.565	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas akan dijelaskan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Koefisien kepemimpinan dengan signifikansi sebesar 0,001 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, dan H_a diterima, dengan kata lain gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Samudera Cabang Lhokseumawe berpengaruh secara positif.
2. Koefisien lingkungan kerja dengan signifikansi sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, dan H_a diterima, dengan kata lain gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Samudera Cabang Lhokseumawe berpengaruh secara positif.

Regresi Linear Berganda

Yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Samudera Cabang Lhokseumawe. Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-32.174	16.644		-1.933	.063
Kepemimpinan	.756	.286	.354	2.642	.001
lingkungan kerja	.881	.193	.611	4.565	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Persamaan umum regresi linear berganda adalah:

$$Y = -32.174 + 0,756 + 0,881 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_{1,2} : Koefesiensi Regresi

- X_1 : Kepemimpinan
 X_2 : Lingkungan Kerja
 e : error

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -32.174 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap konstanta, maka dalam kinerja karyawan diperoleh adalah sebesar -32.174.
- 2) Koefisien regresi $X_1 = 0,756$ artinya apabila Bank Syariah Samudera Cabang Lhokseumawe dapat meningkatkan kepemimpinan 1% maka Bank Syariah Samudera Cabang Lhokseumawe akan mendapatkan pengurangan jumlah kinerja karyawan sebesar 0,756%.
- 3) Koefisien regresi $X_2 = 0,881$ artinya apabila Bank Syariah Samudera Cabang Lhokseumawe dapat meningkatkan lingkungan kerja 1% maka Bank Syariah Samudera Cabang Lhokseumawe akan mendapatkan pengurangan jumlah kinerja karyawan sebesar 0,881%.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistis dapat terlihat dengan jelas bahwa secara simultan (bersama-sama) bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel adalah sebagai berikut:

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe.

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan dapat berpengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan di peroleh nilai T_{hitung}

sebesar 2.642 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,001 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengujian ini secara statistis membuktikan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe, meskipun kepemimpinan dengan sikap dan perilaku yang baik, kinerja karyawan mampu memberikan penjelasan yang baik dan penanganan masalah dilakukan dengan kinerja karyawan diselesaikan dengan baik oleh kepemimpinan Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe.

Dalam hal ini dianalisis, sesuai hasil dari penelitian bahwa sebaik apapun kepemimpinan yang diberikan, dan apabila sedikit kesalahan yang terjadi pada kepemimpinan, tetap tidak membuat kinerja karyawan giat dalam bekerja berkurang. Karena bagi para kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting untuk meningkatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan dapat berpengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan di peroleh nilai T_{hitung} sebesar 4.565 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,00 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengujian ini secara statistis membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe,

dengan kata lain lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Bahwa dapat dianalisis, Lingkungan kerja dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal, hal ini yang membuat lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe.

Analisa Peneliti

- 1) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diketahui bahwa variabel independen sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe. Karena dengan adanya pengaruh tersebut dapat memberikan peningkatan terhadap Bank itu sendiri untuk berkembang dan dipercaya. Maka dengan adanya penelitian ini dapat dikatakan Bank Aceh tersebut berhasil dalam menjalankan fungsinya. Hal ini dibuktikan oleh nilai F_{hitung} sebesar 13.926 lebih dari F_{tabel} 3,33 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari pada Alpha 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil regresi dalam penelitian ini menunjukkan nilai dengan nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (adjusted R square) sebesar 46,3 sedangkan sisanya sebesar 50,7% yang tidak dimasukkan dalam model persamaan regresi pada penelitian ini.

2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhoksemawe)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2.642 dan t_{tabel} 2.048, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima terdapat pengaruh X_1 terhadap Y dengan kata lain kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. bank aceh syariah cabang samudera lhoksemawe.

3) Pengaruh lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhoksemawe).

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 4.565 dan t_{tabel} 2.048, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima terdapat pengaruh X_2 terhadap Y dengan kata lain kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. bank aceh syariah cabang samudera lhoksemawe.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

Pertama, Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhoksemawe. Dibuktikan dengan hasil signifikan t_{hitung} sebesar 2.642 yaitu lebih besar dari pada t_{tabel}

2.048 dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari pada α 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menjadi salah satu tujuan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Kedua, Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Lhokseumawe. Dibuktikan dengan hasil signifikan t_{hitung} sebesar 4.565 yaitu lebih besar dari pada t_{tabel} 2.048 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada α 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dengan adanya prinsip syariah kinerja karyawan menjadi lebih giat lagi dalam bekerja.

Ketiga, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai F_{hitung} sebesar 13.926 lebih dari F_{tabel} 3.33 dengan signifikan sebesar 0,000. Dan nilai signifikan lebih kecil dari pada Alpha 0,05. Sehingga gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara (simultan) atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di simpulkan. Maka saran-saran yang penulis ajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Bank Aceh Syariah Cabang Samudera Lhokseumawe untuk dapat menjalankan tugas dan fungsi penerapan yang di ada di Bank untuk dijalankan oleh pegawai. Karena dengan begitu motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilihat oleh kepemimpinan menjadi sebuah partisipasi untuk Bank Aceh Syariah tersebut. Untuk dapat terus berkembang di tengah masyarakat

dengan mempromosikan iklan di tempat strategis supaya dapat menarik perhatian nasabah.

2. Bagi para pegawai sebaiknya melaksanakan dengan kebijakan pada Bank Aceh Syariah Samudera Cabang Lhokseumawe, agar tujuan dari penerapan kebijakan yang sudah berjalan di Bank tersebut tercapai efektif.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat menjelaskan variabel-variabel yang lebih luas yang dapat mempengaruhi minat.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah M, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.

Andini Alfath, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Tumang*, 2014.

Arifin Zainul, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, Cet VI, Jakarta: Pustaka Alvabet, 2006.

as-Suwaida Thariq Muhammad, *Sukses Menjadi Pemimpin Islam*, Cet I, Jakarta: Magrifah Pustaka, 2005.

Azwar Saifuddin, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Penerbit Sigma Alpha, 2010.

Bank Aceh, *Layanan*, dalam <http://www.bankaceh.co.id/?pageid=82>, diakses pada tanggal 24 Desember 2018.

Bank Aceh, *Produk dan Service Syariah*, dalam <http://www.bankaceh.co.id/?pageid=82>, diakses pada tanggal 24 Desember 2018.

Bank Aceh, *Sejarah Singkat*, dalam <http://www.bankaceh.co.id/?pageid=82>, diakses pada tanggal 24 Desember 2018.

Bank Aceh, *Visi, Misi, dan Motto*, dalam <http://www.bankaceh.co.id/?pageid=82>, diakses pada tanggal 24 Desember 2018.

Beti Nasution, *Perilaku Organisasi Kontemporel*, Medan: Fisip Usu Press, 2010.

Brosur dan Profil PT. Bank Aceh Syariah Cabang. Lhokseumawe

Danu Sugandha, *Kepemimpinan antar Personal Tinjauan Psikologi*, Yogyakarta: Kanisius, 2006.

Firmandari Nuraini, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta, 2014.*

Ghazali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cet,IV, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.

Ghazali Imam, *Model Persamaan Structural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.1*, Semarang : Badan Penerbit UNDIP, 2004.

Habsari Ari Retno, *Terabosan Kepemimpinan*, Yogyakarta: Media Pressindo, 2008.

Hasan Ali, *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Hasyem Muhammad, *Dasar Kardah Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Pedoman Ilmu jaya, 2009.

Herdiana Abdurrahman Nana, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*, Cet 1, CV Pustaka Setia, 2013.

<http://Id.Noblequran.Org/Quran/Surah-At-Taubah/Ayat-119>.

<Https://Rumaysho.Com/3483-Tafsir-Surat-Al-Ashr-Orang-Sukses-Waktu.Html>.

<https://tafsirq.com/2-al-baqarah/ayat-30>.

Imam Mujiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, Yogyakarta: UII Press, 2008.

Ismail Yusanto Muhammad, *Pengantar Manajemen Syariah*, Jakarta: Khairul Bayaan Press, 2005.

Ismail, *Perbankan Syariah*, cet 1, Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2011.

Istianto Bambang, *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009.

Kartajaya Hermawan dan Sula Syakir Muhammad, *Syariah Marketing*, Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2006.

Khairani Sofyan Diana, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA” dalam [ft.unimal.ac.id>index.php>volume-1](http://ft.unimal.ac.id/index.php/volume-1), Diakses 15 November 2017

Komang Ardana, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.

Kuncoro Mutrajat, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.

Luthans Fred, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Dan Penterjemahan Vivin Andhika, Yogyakarta: Andi Publisher, 2006.

Magfiroh Siti, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari’ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri)” dalam

<http://library.walisongo.ac.id/digilib/files/disk1/139/jtiain--sitimaghfi-6916-1-sitimag-h.pdf>, Diakses 15 November 2017.

Mahsun Mohammad, *Pengukuran Kinerja sektor Publik, Edisi Pertama*, Yogyakarta: BPEE 2006.

Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2004.

Nasir M, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.

Nawawi Uha Ismail, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamikan Dan Kinerja Organisasi*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana, 2013.

Pima Rahmawanti Nela, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara” dalam *administrasi bisnis. Studentjournal. ub.ac.id*, Diakses 15 November 2017.

Prabu Mangkunegara Answar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.

Prawirosentono, *Kinerja dan Motivasi Karyawan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Reitsch, A.G Hanke ,J.E, *Business Forecasting, 5th edition*, prentice-Hall Internasional Inc, Englewood Cliffs: New Jerse, 2008

Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, Rajawali Pers 2009.

Rubinfeld dan Pindyk, *Mikro Ekonomi*, Jakarta: Indeks, 2006.

Ruhana Dan Hamid Norianggono, *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 2014.

Sedarmayanti, *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*, Bandung: PT Refika Aditama, 2007.

Septianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

Siagian P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 6, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.

Sidik Priadana Saludin Muis Moh, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Singgih Santoso, *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2008.

Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.

Sumedi Pudjo, *Organisasi dan Kepemimpinan*, Jakarta: Uhamka Press, 2010.

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.1, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Teguh Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi, Teori dan Aplikasi*, Cet 1, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

W.Rue Leslie dan, R.Terry George, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali: Pers, Jakarta, 2014.

Widjajakusuma Karebet, *Pengantar Manajemen Syariah*, Cet II, Jakarta: Khairul Bayan Press, 2003.

Wihelmus Andiyanto, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai*, Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2011.