

JIMMA

ISSN : 2088 - 0588

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Volume. 11 , Nomor. 1, Jan – Jun 2021



- 1. PENGARUH IKLAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PESAWAT**
Nara Pristiwa, Muhajir
- 2. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
Amelia Rahmi, Sifa Rahma
- 3. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KEPUTUSAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH**
Agus Ariyanto, Windy Sartika Gilang Kencana
- 4. PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN MUTU BERBASIS ISO 9001:2015 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS SYIAH KUALA**
Yuslaidar Yusuf, Ewi Mauliza
- 5. PENGARUH UPAH, INSETIF, JAMINAN SOSIAL, DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI ACEH**
Febyolla Presilawati, Riska Umaira
- 6. PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIE INSTAN MEREK LEMONILO DI BANDA ACEH**
Fani Sartika
- 7. PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA BANDA ACEH**
Husnaina Mailisa Safitri, Budiawan
- 8. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI [ADA KANTOR CAMAT KEC. SAWANG, KAB. ACEH SELATAN**
Zuraidah, Fanny Maulida
- 9. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA LOYALITAS NASABAH PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU DARUSSALAM**
Suryani Murad, Sulfitra, Asriah Ani Chaidesar
- 10. PENGARUH CELEBRITY ENDORSMENT TERHADAP MINAT BELI YANG DIMEDIASI CITRA MEREK PADA BUTIK DIAN PELANGI DI BANDA ACEH**
Erlinda, Julinda Dwi Siska

JIMMA	Volume 11	Nomor 1	Halaman 1-127	Banda Aceh 2021	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	------------------	--------------------	------------------

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh |
|---|

Penanggung Jawab :

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Ketua Penyunting :

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

Wakil Ketua Penyunting :

Zuraidah, SE, MM

Penyunting Pelaksana :

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| 1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. | (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh) |
| 2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. | (Univ. Muhammadiyah Jember) |
| 3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. | (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh) |
| 4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |
| 5. Tarmizi Gadeng, M.Si. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |
| 6. Sulfitra, S.Si, M.Si. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |
| 7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |
| 8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |
| 9. Suryani Murad, SE, M.Si. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |
| 10. Dr. Erlinda. | (Univ. Muhammadiyah Aceh) |

Staff Pelaksana :

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1. Editor | : Husnaina Mailisa S, BM, MM. |
| 2. Administrasi & Keuangan | : Amyas, SE |
| 3. Distribusi & Pemasaran | : Rusnaldi, SE dan M. Iqbal |
| 4. Pengelola IT | : Abrar Habibi |
| 5. Desain Cover & Layout | : Luthfie |

Diterbitkan Oleh:

Program Studi Manajemen

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh
Telp. Fax. (0651) 21023**

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 11 dan nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA volume 10 dan nomor 2 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2021

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

Assalammu'alaikum, Wr, Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan edisi volume 11 nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.

Banda Aceh, Juni 2021
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL
ABSTRAK/*ABSTRACT*
BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN
BAB III : METODE PENELITIAN
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : jurnalfeunmuha@yahoo.com
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH.....	i
PENGANTAR REDAKSI	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN	iv
DAFTAR ISI.....	v

Jurnal

1. PENGARUH IKLAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PESAWAT Nara Pristiwa, Muhajir	1-8
2. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI Said Firdaus, Amelia Rahmi, Sifa Rahma.....	9-22
3. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KEPUTUSAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH Agus Ariyanto, Windy Sartika Gilang Kencana.....	23-32
4. PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN MUTU BERBASIS ISO 9001:2015 TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS SYIAH KUALA Yuslaidar Yusuf, Ewi Mauliza.....	33-42
5. PENGARUH UPAH, INSETIF, JAMINAN SOSIAL, DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PROVINSI ACEH Febyolla Presilawati, Riska Umaira.....	43-50
6. PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MIE INSTAN MEREK LEMONILO DI BANDA ACEH Fani Sartika.....	51-56
7. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KERJA KONDISI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABENA BANDA ACEH Husnaina Mailisa Safitri, Budiawan	57-64
8. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI [ADA KANTOR CAMAT KEC. SAWANG, KAB. ACEH SELATAN Zuraidah, Fanny Maulida	65-76
9. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA LOYALITAS NASABAH PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU DARUSSALAM Suryani Murad, Sulfitra, Asriah Ani Chaidesar.....	77-86
10. PENGARUH <i>CELEBRITY ENDORSMENT</i> TERHADAP MINAT BELI YANG DIMEDIASI CITRA MEREK PADA BUTIK DIAN PELANGI DI BANDA ACEH Erlinda, Julinda Dwi Siska	87-92

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN
KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK BTN SYARIAH KOTA
BANDA ACEH**

Tuwisna¹, Tarmizi Gadeng² & Rizki Murzani³

^{1,2}Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

³Alumni Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Email : tuwisna85@gmail.com, tarmizigadeng90@gmail.com, rizkimurzani06@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to examine the effect of leadership style, work experience, and internal communication on employee performance at PT. Bank BTN Syariah Banda Aceh city. Data collection techniques using a questionnaire. The method used is the associative method which aims to determine the effect or relationship between two or more variables. Determination of the sample using a saturated sample technique where all the population is sampled. The sample used in this study were 64 employees at PT. Bank BTN Syariah Banda Aceh city and willing to be a respondent. The results showed that leadership style partially positive and significant effect on employee performance at PT. Bank BTN Syariah Banda Aceh city. Work experience partially positive and significant effect on employee performance at PT. Bank BTN Syariah Banda Aceh city. Internal communication partially positive and significant effect on employee performance at PT. Bank BTN Syariah Banda Aceh city. Leadership style, work experience, and internal communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank BTN Syariah Banda Aceh city. Employee performance improvement is determined by leadership style, work experience and internal communication. The better the leadership style provided and the more experienced the employees and the better the internal communication at PT. Bank BTN Syariah Banda Aceh city, the greater the opportunity for PT. Bank BTN Syariah Banda Aceh city to improve the performance of its employees.

Keywords: *Leadership Style, Work Experience, Internal Communication, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan komunikasi internal. Semakin baiknya gaya kepemimpinan yang diberikan dan semakin berpengalaman pegawai serta semakin bagus komunikasi internal pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh maka semakin besar peluang bagi PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Komunikasi Internal, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

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.

Aceh dikenal dengan sebutan Serambi Mekah, karena Aceh merupakan pintu pertama penyebaran agama Islam di Nusantara. Penduduk Aceh mayoritas beragama Islam sama seperti Mekkah. Selain itu, Aceh juga menerapkan syariat Islam dalam setiap kegiatannya salah satunya kegiatan ekonomi yang tercermin pada lembaga keuangan yaitu perbankan. Pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu konversi Bank BTN menjadi Bank BTN Syariah.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai/karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan perwujudan yang dilakukan oleh para pegawai untuk mencapai tujuan didalam sebuah organisasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Faktor ini sangat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai di suatu perusahaan atau organisasi.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengalaman kerja, karena lama atau tidaknya karyawan berpengalaman dalam budag tersebut akan mempengaruhi kinerja dia di sebuah perusahaan atau organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi internal. Melihat peranan komunikasi internal sangat penting, maka komunikasi perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari organisasi yang berakibat organisasi harus memelihara dan menjalin komunikasi yang baik agar dapat menciptakan koordinasi antar pegawai dan menciptakan efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh, menunjukkan bahwa

terdapat permasalahan mengenai kurangnya pengalaman kerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Hal ini diindikasikan oleh kurangnya pemahaman mengenai tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai membuat beberapa karyawan masih kurang memahami mengenai tugasnya yang harus dilakukan. PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh dalam hal komunikasi perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari atasan supaya PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh dapat memelihara dan menjalin komunikasi yang baik agar dapat menciptakan koordinasi antar pegawai dan menciptakan efektivitas kerja pegawai

Selain itu, beberapa karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh merupakan karyawan baru, sehingga diindikasikan belum menguasai keadaan secara detail per bidang kerja yang ada di PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh. Hal lain yang menjadi masalah di PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh dapat dilihat dari penyelesaian tugas atau laporan yang terkadang tidak tepat waktu dan melebihi target yang telah ditentukan. Pada kenyataannya ketika sudah deadline pengumpulan tugas atau laporan tetapi laporan masih harus direvisi sehingga pengumpulannya tertunda. Keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tentu menjadi masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh”**.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nasyik (2016:128)). Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Arianty(2017:54).

Menurut mangkunegara Arianty (2017:54) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge skill)*.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Riyadi (2017:76) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Isvandiari (2018) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan juga gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Fajrin 2018).

Hasbar Mustafa H dalam Irwan (2019) mengemukakan gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi

perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Irwan 2019).

Untuk mengukur gaya kepemimpinan, dipergunakan indikator sebagai berikut Gibson dalam Paramita (2011) yaitu sebagai berikut :

1. *Charisma*, adanya karisma dari seorang pemimpin akan mempengaruhi bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan keinginan pimpinan.
2. *Ideal influence* (pengaruh ideal), seorang pemimpin yang baik harus mampu memberikan pengaruh yang positif bagi bawahannya.
3. *Inspiration*, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya.
4. *Intellectual stimulation*, adanya kemampuan secara intelektualitas dari seorang pemimpin akan dapat menuntun bawahannya untuk lebih maju dan berpikiran kreatif serta penuh inovasi untuk berkembang lebih maju.
5. *Individualized consideration* (perhatian individu), perhatian dari seorang pemimpin terhadap bawahannya secara individual akan mempengaruhi bawahan untuk memiliki loyalitas tinggi terhadap pemimpinnya.

Menurut Kartono dalam Sutanto (2020) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan motivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik dan juga pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan

memperhatikan pengalaman kerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki (Yunita 2016).

Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja adalah sebagai satu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Rizkie 2019).

Menurut Hani Handoko dalam Pitriyani faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.
2. Bakat dan minat (aptitude and interest), untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaannya.

Menurut Foster dalam Situmeang (2017), seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator:

1. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang ditetapkan.

Komunikasi Internal

Menurut Kurniasih (2021) komunikasi internal merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam kegiatan penyelenggaraan organisasi.

Menurut Brenan dalam Rasyid (2017:22) mendefinisikan Komunikasi Internal sebagai pertukaran gagasan antara administrator dan karyawan dalam suatu organisasi yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal didalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (Operasi dan Manajemen).

Menurut Berlo dalam Rasyid (2017) Untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi yang perlu diperhatikan untuk kesemua unsur dalam proses komunikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Sumber komunikasi, adalah individu, kelompok, atau organisasi yang berkepentingan untuk mengomunikasikan suatu kepada pihak lain.
2. Pengkodean, adalah proses bilamana pesan diterjemahkan dari sebuah gagasan atau pemikiran menjadi simbol yang dapat ditransmisikan.
3. Ansmisi adalah proses dimana simbol yang membawa pesan dikirim kepada penerima.
4. Pendekodean adalah proses bilamana penerima pesan menginterpretasikan artinya.
5. Penerima adalah pesan dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau individu yang bertindak sebagai perwakilan kelompok.
6. Umpan balik adalah respon penerima terhadap pesan.

7. Kegaduhan adalah gangguan dalam proses komunikasi yang mengganggu atau menyimpangkan komunikasi.

Komunikasi internal (Moorhead dan Griffin, 2013:294) dalam jurnal Raasyid (2017) menguraikan lima indikator, sebagai berikut:

1. Komunikasi tertulis
Organisasi biasanya menghasilkan banyak komunikasi tertulis yang terdiri atas banyak jenis seperti surat.
2. Komunikasi lisan
Komunikasi lisan terjadi dimana-mana dalam percakapan informal, dalam proses melakukan pekerjaan, dalam pertemuan kelompok dan angkatan tugas, serta dalam pidato dan presentasi formal.
3. Komunikasi nonverbal
Komunikasi nonverbal meliputi semua elemen yang berhubungan dengan komunikasi manusia yang tidak dieksperimenkan secara lisan maupun tertulis.
4. Jaringan kelompok kecil
Untuk menyelidiki komunikasi antar personal dalam kelompok, kita dapat mengamati pola yang muncul seiring dengan pekerjaan kelompok tersebut berlangsung.
5. Jaringan komunikasi organisasi
sesuatu yang memperlihatkan hubungan pelaporan dari pekerjaan lini ke atas hingga CEO perusahaan

Hipotesis

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian serta tinjauan kepustakaan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁: Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.
- H₂: Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.
- H₃: Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H₄: Gaya Kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki (Arikunto, 2013). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 64 orang dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent (Sarwono dalam Fidhatul 2020:38). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
X₁ = Gaya Kepemimpinan
X₂ = Pengalaman Kerja
X₃ = Komunikasi Internal
b₁, b₂ dan b₃ = Koefisien regresi
e = *Error term*

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen, Santoso dalam Fidhatul (2020:60).

Kriteria pengujiannya adalah:

- Ha diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
Ho ditolak
- Ho diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
Ha ditolak

Hipotesis yang diuji dengan uji t statistik adalah sebagai berikut :

H_{a1} : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H₀₁ : Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H_{a2} : Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H₀₂ : Pengalaman Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H_{a3} : Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H₀₃ : Komunikasi Internal secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sarwono dalam Fidhatul (2020:62). Kriteria pengujiannya adalah:

- Ha diterima jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, Ho ditolak
- Ho diterima jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, Ha ditolak

Hipotesis yang diuji dengan uji F statistik adalah sebagai berikut :

H_{a4} : Gaya Kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

H₀₄ : Gaya Kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Ghozali dalam Fidhatul (2020:42). Jika Koefisien Determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R² semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel

bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebelisasi halal (X_1), harga produk (X_2), dan media sosial (X_3) terhadap keputusan pembelian (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dijelaskan bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,492 + 0,991X_1 + 0,396X_2 + 0,184X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_0 = 0,492$

Berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan komunikasi internal (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja karyawan (Y) akan bernilai 1,492 satuan. Hal ini menjelaskan bahwa rata-rata variabel lain diluar model memberikan dampak negative terhadap kinerja karyawan.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,991$

Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,991. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,991 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,396$

Pengalaman kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,396. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pengalaman kerja (X_2) akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,396 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,184$

Komunikasi internal (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,184. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel komunikasi internal (X_3) akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,184 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (9,342) > t_{tabel} (2,000)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima). Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh, artinya gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

b. Pengalaman Kerja (X_2)

Pada variabel pengalaman kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} (2,553) > t_{tabel} (2,000), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh, artinya pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

c. Komunikasi Internal (X_3)

Pada variabel komunikasi internal (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} (2,225) > t_{tabel} (2,000), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi internal (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh, artinya komunikasi internal (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) didalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan komunikasi internal (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 97,908 \geq F_{tabel} sebesar 2,761 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara

signifikansi oleh gaya kepemimpinan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan komunikasi internal (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan komunikasi internal (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh

3. Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2015), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS diperoleh angka R sebesar 0,951. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara labelisasi halal (X_1), harga (X_2), dan media sosial (X_3) dengan keputusan pembelian (Y).

b. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,901 atau 90,1%. Koefisien determinasi (Uji R^2) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel labelisasi halal (X_1), harga (X_2), dan media sosial (X_3) terhadap keputusan pembelian (Y) sebesar 90,1%, sedangkan 9,9% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengalaman kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.
3. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.
4. Gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pemimpin di PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh untuk lebih memperhatikan kinerja pegawainya dan lebih tanggap terhadap masalah yang terjadi pada pegawai tentang pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.
2. Bagi karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh agar lebih meningkatkan kinerjanya walaupun masa mereka bekerja di PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh masih beberapa bulan atau baru 1 tahun.
3. Bagi pemimpin agar membentuk komunikasi dalam kelompok kecil antar karyawan agar lebih menguatkan dan mengeratkan hubungan kerja.
4. Bagi karyawan PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh agar selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Hal ini memberikan hasil yang baik bagi kemajuan pada PT. Bank BTN Syariah kota Banda Aceh.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Akbar, A., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47 No 2 hal 33-38.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, Vol. 4 No.2 hal 54-58
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61 No.4, hal 117-124.
- Fiscal, Y., Suhendra, J., & Riswan, R. (2012). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan (Studi Kasus pada Kantor BPKP Bandar Lampung.). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 3 No.1 hal 21-27
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan Transaksional Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja karyawan di PT. Jayabrix indonesia Lamongan. *Humanis: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(1), 21-26.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40 No.1 hal 13-22.
- Irwan, I., Latif, A., Sofyan, S., Mustanir, A., & Fatimah, F. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol. 5 No.1 hal 32-43.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol. 12 No.1 hal 17-22.
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol. 5 No.4 hal 128-147
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 43 No.1 hal 96-103.
- Paramita, P. D. (2011). Gaya kepemimpinan (style of leadership) yang efektif dalam suatu organisasi. *Dinamika Sains*, Vol. 9 No.21 hal 43-54
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pegadaian persero cabang rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, Vol. 1 No.1 hal 60-68.
- Priyanto, A. (2013). Peningkatan Motivasi Belajar Gerak Dasar Lari melalui Pendekatan Bermain dalam Pembelajaran Penjas Siswa Kelas V SD I Donotirto Kretek Bantul. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*, Vol 9 No.1 hal 52-53
- Purwanto, T. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Rasyid, R. D. (2017). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, Vol. 13 No.4 hal 76-83
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, Vol 13 No.1 hal 42-49.

- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 42 No.1 hal 189-198.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 2 No.2 hal 148-160.
- Sutanto, T. D., & Hartantyo, S. D. (2020). Observasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Preservasi Rekonstruksi Jalan Surabaya-Gresik-Sadang. *Jurnal Teknik*, Vol. 18 No.1 hal 45-51.
- Wariyadi, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai puskesmas pasar baru rantau panjang kecamatan tabir. *Jurnal manajemen sains*, vol. 1 no.1 hal 23-28
- Yunita, K. E., Yulianthini, N. N., SE, M., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 4 No.1 hal 78-85