

ISSN : 2088 - 0588

# JIMMA

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Vol. 13 No. 1

Edisi: Januari – Juni 2023



FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

1. **PENGARUH *SOFT SELLING* DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA *ONLINE SHOP PETEDE HOUSE* DI KOTA FAJAR ACEH SELATAN**  
*Yuslaidar Yusuf, Riwanul Nasron, & Putri Trisna Dewi*
2. **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KAJIAN PADA PUSKESMAS DARUL IMARAH ACEH BESAR)**  
*Febyolla Presilawati & Putri Shalhah*
3. **KEPUTUSAN BELI KUTARAJA *FRIED CHICKEN* BANDA ACEH : FAKTOR KERAGAMAN PRODUK DAN CITRA RASA**  
*Aida Fitri & Thasrif Murhadi*
4. **ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANEUK LAOT KOTA SABANG**  
*Zuraidah & Muhammad Fahrozi*
5. **PENGARUH KERAGAMAN MINUMAN, ATMOSPHERE KAFE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN JAGARAGA CAFÉ REMPAH BANDA ACEH**  
*Erlinda*
6. **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENEGAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA**  
*Husnaina Mailisa Safitri & Nurfazilah*
7. **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BATOH KOTA BANDA ACEH**  
*Agus Ariyanto, M.Yamin & Silvi Maidita Utari*
8. **PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI ACEH**  
*Mahyuddin & Fitri Ulan Dari*
9. **PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR**  
*Tarmizi Gadeng, Suryani Murad, & Maita Safira*
10. **PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**  
*Amelia Rahmi & Andrea Fitra*

JIMMA	Volume 13	Nomor 1	Halaman 1 - 84	Banda Aceh 2023	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	-------------------	--------------------	------------------

**DEWAN REDAKSI**

**PEMBINA**

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. 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, SE, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staff Pelaksana :

1. **Editor** : **Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), 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.

**P**embaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) Volume 13 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 13 dan Nomor 1 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 2023

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

*Assalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Puji syukur kita panjatkan kehadiran 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 13 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 2023  
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](mailto: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 <i>SOFT SELLING</i> DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA <i>ONLINE SHOP PETEDE HOUSE</i> DI KOTA FAJAR ACEH SELATAN <i>Yuslaidar Yusuf, Riwanul Nasron, &amp; Putri Trisna Dewi</i> .....	1-10
2. PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KAJIAN PADA PUSKESMAS DARUL IMARAH ACEH BESAR) <i>Febyolla Presilawati &amp; Putri Shalhah</i> .....	11-18
3. KEPUTUSAN BELI KUTARAJA FRIED <i>CHICKEN</i> BANDA ACEH : FAKTOR KERAGAMAN PRODUK DAN CITRA RASA <i>Aida Fitri &amp; Thasrif Murhadi</i> .....	19-24
4. ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANEUK LAOT KOTA SABANG <i>Zuraidah &amp; Muhammad Fahrozi</i> .....	25-30
5. PENGARUH KERAGAMAN MINUMAN, ATMOSPHERE KAFE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN JAGARAGA CAFÉ REMPAH BANDA ACEH <i>Erlinda</i> .....	31-38
6. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENEGAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA <i>Husnaina Mailisa Safitri &amp; Nurfazilah</i> .....	39-48
7. PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BATOH KOTA BANDA ACEH <i>Agus Ariyanto, M.Yamin &amp; Silvi Maidita Utari</i> .....	49-56
8. PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI ACEH <i>Mahyuddin &amp; Fitri Ulan Dari</i> .....	57-64
9. PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR <i>Tarmizi Gadeng, Suryani Murad, &amp; Maita Safira</i> .....	65-74
10. PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, <i>QUALITY OF WORK LIFE</i> DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMpong ACEH <i>Amelia Rahmi &amp; Andrea Fitra</i> .....	75-84

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH  
KANTOR CABANG BATOH KOTA  
BANDA ACEH**

*Agus Ariyanto<sup>1</sup>, M.Yamin<sup>2</sup> & Silvi Maida Utari<sup>3</sup>*

*<sup>1,2</sup>Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh  
<sup>3</sup>Alumni Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan yang ada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh yang berjumlah 50 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh. Dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh. Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh. Peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, tingkat motivasi kerja dan budaya organisasi, artinya semakin sering di evaluasi maka semakin besar peluang pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh.

***Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan***

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of leadership, work motivation and organizational culture on the performance of Bank Aceh Syariah employees in the Batoh Branch Office, Banda Aceh City. The method used is a quantitative method. Determination of the sample of this study using saturated sampling technique. The sample used in this study were all employees at the Bank Aceh Syariah Batoh Branch Office, Banda Aceh City, totaling 50 employees. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the study show that leadership partially has a significant effect on the performance of employees of Bank Aceh Syariah, Batoh Branch Office, Banda Aceh City. Work motivation partially has a significant effect on the performance of Bank Aceh Syariah employees at the Batoh Branch Office, Banda Aceh City. And organizational culture partially has a significant effect on the performance of Bank Aceh Syariah employees in the Batoh Branch Office, Banda Aceh City. Leadership, Work Motivation and Organizational Culture together have a significant effect on the performance of Bank Aceh Syariah employees at the Batoh Branch Office, Banda Aceh City. Improving employee performance through leadership, level of work motivation and organizational culture, meaning that the more often it is evaluated, the greater the opportunities for employees of Bank Aceh Syariah Batoh Branch Office, Banda Aceh City.*

***Keywords: Leadership, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance***

## PENDAHULUAN

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintahan dan swasta, maupun perorangan untuk menyimpan dananya berdasarkan prinsip syariah. Melalui kegiatan pembiayaan dan berbagai jasa yang diberikan, bank melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian. Dalam kondisi sekarang ini, sektor perbankan sangat dituntut untuk berperan aktif dalam upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan perbaikan kehidupan masyarakat dengan memobilisasi tabungan masyarakat yaitu menghimpun dana dari masyarakat baik dalam bentuk tabungan, deposito atau dalam bentuk surat berharga yang kemudian oleh lembaga keuangan tersebut disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan untuk digunakan bagi pembiayaan investasi.

Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai karyawan pada waktu yang telah ditentukan, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar tertentu dan lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah.

Diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling penting maka dari itu kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya

organisasi untuk mendorong para karyawan memiliki hasil pekerjaan yang baik.

Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, mengerahkan, menggerakkan semua potensi karyawan dilingkungkannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.

Pentingnya pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengandung makna yang sangat penting, efisiensi karyawan dalam sebuah organisasi telah ditetapkan karena mereka memiliki tujuan tertentu yang ingin mereka capai. Semua organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Kinerja Karyawan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu. Elizar & Tanjung (2018).

Menurut Subroto (2018) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau pencapaian yang didapatkan seseorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dikerjakannya dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan dapat menunjang perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut Chairunnisah et al. (2021), ada 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Komitmen

### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hersey dan Blanchart Sunyoto (2016) Kepemimpinan adalah upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku

seseorang/kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. (Siagian & Khair:2018).

Menurut Hasibuan (2012) ada 5 indikator tentang kepemimpinan, yaitu:

1. Kemampuan Analisis
2. Keteladanan
3. Rasionalitas dan Objektivitas
4. Instruksi Kerja
5. Kemampuan Mendengarkan Saran.

### Motivasi Kerja

Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diorganisasi.

Menurut Alifiansyah (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam atau luar seperti mendapatkan peningkatan karir, kesejahteraan (gaji, insentif) yang diaplikasikan dalam kerjanya agar dapat tercapai tujuan dari perusahaannya.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang meningkatkan dan mendorong semangat bekerja, yang berupa dalam hal meningkatkan motivasi kerja antara atasan, kolega, sarana, fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan dan tantangan Huda & Sholeh. (2019).

Menurut Ricardianto (2018), mengungkapkan bahwa indikator motivasi kerja adalah :

1. Aktualisasi Diri
2. Penghargaan
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Rasa Aman
5. Kebutuhan Fisik.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sistem berbagai arti yang dilakukan oleh semua anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi. (Chaerudin:2018).

Yuliantarti (2016) mendefinisikan “Budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya.

Menurut Fauzan & Fathiyah (2017) “Budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa bisa hidup menjadi lebih baik.

Menurut Afandi (2018) indikator budaya organisasi ada 4 yaitu :

1. Pelaksanaan Norma,
2. Pelaksanaan Kode Etik,
3. Pelaksanaan Seremoni
4. Sejarah Organisasi

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh, Lokasi Penelitian Batoh, Kecamatan Lueng Bata, Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini mengenai

Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh.

### **Horizon Waktu**

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober 2022 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari survey awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner.

### **Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi merupakan subjek dari penelitian yang akan diteliti, ukuran populasi relatif kecil dengan biaya yang mencukupi dan populasi dijadikan sebagai subjek penelitian Syahza (2021). Populasi penelitian ini adalah Karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh yang berjumlah 50 orang. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh, yaitu semua karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh yang berjumlah 50 orang karyawan.

### **Sumber Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Contohnya: observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Sedangkan Data sekunder ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Contohnya: dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan

informasi tentang kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

### Definisi dan Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah objek yang menempel (dimiliki) pada diri subjek, objek penelitian dapat berupa orang, benda, transaksi atau kejadian yang dikumpulkan dari subjek penelitian yang menggambarkan suatu kondisi atau nilai masing-masing dari subjek penelitian. Nama variabel yang berasal dari fakta bahwa karakteristik tertentu bisa beragram di antara objek dalam suatu populasi Purwanto, (2019).

Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan variabel independen kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ).

### Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Packet for Service Solution*) versi 25. Menurut Ahyar et al. (2020) Regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

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

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- $X_1$  = Kepemimpinan
- $X_2$  = Motivasi Kerja
- $X_3$  = Budaya Organisasi
- $b_1, b_2$  dan  $b_3$  = Koefisien
- e = Error term

### Pengujian Hipotesis

- $H_1$  : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh.
- $H_2$  : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh.
- $H_3$  : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh.
- $H_4$  : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas (Independent Variabel) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Pengaruh Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel terikat**

Nama Variabel	B	Standar Error	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig
Konstanta (a)	6.857	2.736	2.506	2,009	0.016
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0.257	0.097	2.636	2,009	0.011
Motivasi ( $X_2$ )	0.112	0.152	2.732	2,009	0.028
Budaya Organisasi ( $X_3$ )	0.384	0.164	2.345	2,009	0.023

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

#### 1. Koefisien Regresi ( $\beta$ )

- Berarti apabila variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 6.857.

- Besarnya koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0.257 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel kepemimpinan secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 25,70%.
- Besarnya koefisien variabel motivasi sebesar 0.112 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel motivasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 11,20%.
- Besarnya koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0.384 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel budaya organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 38,40%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 2**  
**Tabel Model Summary**

R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate	Keterangan
0,624	0,390	0,350	1,518	Korelasi kuat

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

- Koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,624 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 62,40%. Artinya kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh sangat erat hubungannya dengan faktor kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ).
- Koefisien determinasi ( $R^2$  Adjusted) sebesar 0,350. Artinya sebesar 35,00% perubahan-perubahan kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) sedangkan selebihnya yaitu sebesar 65,00%, dipengaruhi oleh

faktor-faktor variabel lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini.

**Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

**Tabel 3**  
**Analysis of Variance (Anova)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig
Regresi	67.703	3	22.568	9.796	2,807	0,000
Residual	105.977	46	2.304			
Total	173.680	49				

Sumber : Data Primer, 2023 (diolah)

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai  $F_{Hitung}$  dengan  $F_{Tabel}$  pada tabel 3 menunjukkan  $F_{Hitung}$  sebesar 9.796 sedangkan  $F_{Tabel}$  pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 2,807.

Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$  ( $9.796 > 2,807$ ), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima  $H_a$  (Hipotesis alternatiff) dan menolak  $H_o$  (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh.

Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara, kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh, dengan demikian hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan menerima dan menolak hipotesis nol ( $H_o$ ), karena diperoleh nilai  $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ , dengan tingkat probabilitas Sig (0,000).

## Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

**Tabel 4**  
**Uji Parsial (t-test)**

No	Variabel Independen	t	Sig.
1.	Kepemimpinan ( $X_1$ )	2.636	0.011
2.	Motivasi ( $X_2$ )	2.732	0.028
3.	Budaya Organisasi ( $X_3$ )	2.345	0.023

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Pada tabel diatas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh secara parsial, antara lain: Hasil penelitian terhadap variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{Hitung}$  (2.636) dan  $t_{Tabel}$  (2,009) dengan nilai  $p = 0,011$ . Hasil penelitian terhadap variabel motivasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{Hitung}$  (2.732) dan  $t_{Tabel}$  (2,009) dengan nilai  $p = 0.028$ . Hasil penelitian terhadap variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{Hitung}$  (2.345) dan  $t_{Tabel}$  (2,009) dengan nilai  $p = 0,023$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,257 dan tingkat signifikansi 0,011 terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh.
2. Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,112 dan tingkat signifikansi 0,028 terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh.

3. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,384 dan tingkat signifikansi 0,023 terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh.
4. Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 6,857 dan tingkat signifikansi sebesar 0,016 terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Batoh Kota Banda Aceh.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi penulis diharapkan dapat menjadi sumber dan acuan dalam menambah wawasan terkait kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah dan bagaimana kepemimpinan, motivasi serta budaya organisasi karyawan selama bekerja di bank tersebut.
2. Bagi Bank Aceh Syariah Cabang Batoh diharapkan agar dapat terus meningkatkan kepemimpinan, motivasi serta budaya organisasi bagi karyawannya sesuai dengan *job description* masing-masing agar memudahkan karyawan untuk mencapai kinerjanya.
3. Bagi akademisi, diharapkan dapat menjadi wawasan tambahan dan pengetahuan baik secara praktisi maupun teoritis tentang kepemimpinan, motivasi serta budaya organisasi di Bank.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel penelitian lainnya selain variabel yang sudah diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini, seperti : variabel disiplin

kerja, mutasi kerja, rotasi kerja, tingkat pendidikan, pengembangan karir, kompetensi, lingkungan kerja, dan lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alifiansyah, M. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa.
- Chaerudin, Ali. (2018). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori sumber daya manusia*. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja Karyawan 2 Cetak.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja_Karyawan_2_Cetak.pdf#page=38)
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fauzan, M. O., & Fathiyah. (2017). *J-MAS Vol.2 No.2*, Oktober 2017, 2(2), 183–195.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Edisi Revisi”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, (2016). *Kepemimpinan Birokrasi*. Terjemahan Harbani Pasolong, Alfabeta, Bandung.
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: Penerbit In Media
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Syahza. (2019). *Buku Ajar: Metodologi Penelitian Sosial*. Fakultas Pertanian. Unri, Pekanbaru
- Yuliantarti, K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jenderal Basis Karyawan Di Kementerian Perindustrian.