



Pengaruh Kesejahteraan, Locus of Control Interpersonal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh

Liza Juannisyah¹, Agus Ariyanto², Husnaina Mailisa Safitri^{3*}

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

Email : lizajuannisyah15@gmail.com¹, agus.ariyanto@unmuha.ac.id²,
husnaina.mailisa@unmuha.ac.id^{3*}

Alamat: Jl. Muhammadiyah No 91, Desa Batoh, Kecamatan Lueng Bata - Banda Aceh 23247

Korespondensi penulis: husnaina.mailisa@unmuha.ac.id

Abstract. The purpose of this study was to examine the influence of welfare, interpersonal locus of control and work environment on employee performance at PT. Bank Aceh Syariah, Banda Aceh Branch. The sample size of this study was 79 employees. Research data were collected through a list of questions/questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) was intended to determine the effect of independent variables on dependent variables at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the study showed that the simultaneous test between the variables of the Influence of Welfare, interpersonal locus of control and work environment influenced Employee Performance at PT. Bank Aceh Syariah, Banda Aceh Branch. Then partially, namely Welfare, interpersonal locus of control and work environment influenced Employee Performance at PT. Bank Aceh Syariah, Banda Aceh Branch.

Keywords: Well-being, Interpersonal Locus Of Control And Work Environment And Employee Performance.

Abstrak. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kesejahteraan, *interpersonal locus of control* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 79 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Pengaruh Kesejahteraan, *interpersonal locus of control* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Kemudian secara parsial yaitu Kesejahteraan, *interpersonal locus of control* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Kata Kunci: Kesejahteraan, Interpersonal Locus Of Control Dan Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berfungsi dengan optimal tanpa adanya karyawan yang memberikan kontribusi di dalamnya. Meskipun perusahaan dilengkapi dengan berbagai mesin untuk mendukung operasional, peran SDM tetap sangat vital. Tanpa SDM, kegiatan operasional perusahaan maupun instansi tidak akan berjalan sesuai harapan. Dengan demikian, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi, termasuk di sektor perbankan. PT. Bank Aceh Syariah, sebagai lembaga perbankan yang beroperasi di wilayah Aceh, memiliki peran strategis dalam meningkatkan perekonomian daerah, terutama dengan pendekatan berbasis prinsip syariah. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang optimal menjadi hal yang krusial dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, baik dari segi produktivitas maupun kualitas layanan kepada nasabah.

Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis atau pengetahuan yang dimiliki, tetapi juga oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang membentuk lingkungan kerja mereka. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kesejahteraan karyawan, *interpersonal locus of control*, dan lingkungan kerja yang ada dalam organisasi.

Sedangkan menurut Malthis (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Fahmi (2017:237) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. *Interpersonal Locus of Control* adalah konsep yang berkaitan dengan bagaimana seseorang melihat dan menganggap pengaruh dirinya sendiri atau orang lain terhadap kejadian atau peristiwa dalam kehidupan mereka, terutama dalam konteks hubungan sosial atau interpersonal. Ini berfokus pada keyakinan individu mengenai seberapa besar kendali atau kekuatan yang mereka rasa dimiliki atas situasi atau hasil interaksi mereka dengan orang lain.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasikerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebaagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Sedangkan menurut Malthis (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut mangkunegera (2020: 67) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan (2022), kesejahteraan adalah keadaan yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial yang dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan sejahtera bagi individu atau kelompok dalam organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan pemberian fasilitas yang memadai, suasana kerja yang mendukung, serta penghargaan yang setimpal dengan kinerja yang diberikan.

Wibowo (2021) mengungkapkan bahwa indikator kesejahteraan berkaitan dengan tiga aspek utama, yaitu:

1. Indikator Ekonomi: Menilai apakah upah yang diterima karyawan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.
2. Indikator Fisik dan Kesehatan: Memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta fasilitas kesehatan dan keselamatan yang disediakan perusahaan.
3. Indikator Sosial dan Psikologis: Termasuk kepuasan kerja, tingkat stres kerja, serta hubungan sosial antar rekan kerja yang mempengaruhi motivasi dan semangat kerja.

Interpersonal Locus of Control

Julian B. Rotter dalam Gunawan (2021) yang pertama kali memperkenalkan konsep Locus of Control, menyatakan bahwa Locus of Control adalah keyakinan seseorang mengenai apakah peristiwa dalam hidupnya dikendalikan oleh faktor internal (kemampuan, usaha, atau keputusan pribadi) atau faktor eksternal (nasib, peluang, atau pengaruh orang lain).

Dalam penelitian terbaru, Reich dan Prochaska dalam Ayudiati (2024) berpendapat bahwa *interpersonal locus of control* berkaitan dengan bagaimana individu merasa bahwa mereka dapat mengontrol atau mengubah hubungan sosial mereka melalui tindakan atau keputusan mereka.

Paul E. Spector (2019) dalam penelitiannya tentang *locus of control* di lingkungan kerja menyarankan bahwa *interpersonal locus of control* dapat tercermin dalam beberapa indikator berikut:

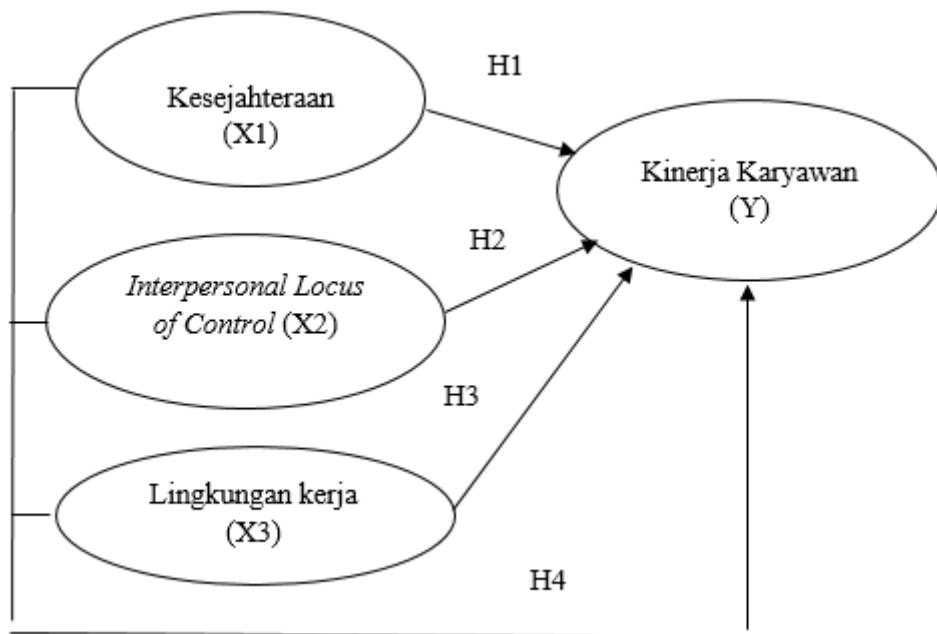
1. Kontrol atas Dinamika Tim: Individu dengan internal locus of control dalam hubungan kerja merasa memiliki pengaruh atas dinamika tim atau kelompok, serta berusaha untuk menyelesaikan masalah atau mencapai tujuan kelompok melalui kolaborasi.
2. Pengaruh dalam Negosiasi dan Komunikasi: Mereka cenderung merasa bahwa kemampuan mereka untuk mempengaruhi orang lain dalam negosiasi dan komunikasi akan menentukan hasil hubungan profesional mereka.
3. Pengelolaan Stres dalam Hubungan Kerja: Individu dengan internal locus of control cenderung lebih baik dalam mengelola stres yang timbul dari interaksi sosial di tempat kerja karena mereka merasa dapat mengubah situasi dengan usaha mereka.

Lingkungan Kerja

Menurut Imam (2018:16) Lingkungan kerja bagi tenaga kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kegiatan perusahaan. Pada umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan karyawan maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Menurut Sidanti dalam Septiawan (2020:16), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaanya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik. lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Kerangka Pemikiran



*Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya
(oleh : Armeinta 2022)*

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

H₂ : *Interpersonal Locus of Control* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh .

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh .

H₄ : Kesejahteraan, *Interpersonal Locus of Control* dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh .

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2019:5).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (Kesejahteraan, *Interpersonal Locus of Control* dan Lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial dan simultan. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 79 orang karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh dan bersedia menjadi responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,227, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=79)	Ket
1	A1	Y	0,506	0,227	Valid
2	A2		0,631	0,227	Valid
3	A3		0,759	0,227	Valid
4	A4		0,621	0,227	Valid
5	A5		0,492	0,227	Valid
6	B1	X1	0,446	0,227	Valid
7	B2		0,577	0,227	Valid
8	B3		0,361	0,227	Valid

9	B4		0,511	0,227	Valid
10	C1	X2	0,425	0,227	Valid
11	C2		0,395	0,227	Valid
12	C3		0,466	0,227	Valid
13	C4		0,323	0,227	Valid
14	D1	X3	0,526	0,227	Valid
15	D2		0,544	0,227	Valid
16	D3		0,548	0,227	Valid
17	D4		0,685	0,227	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,227 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,809	Handal
2.	Kesejahteraan (X ₁)	4	0,686	Handal
3.	<i>Interpersonal Locus Of Control</i> (X ₂)	4	0,638	Handal
4.	Lingkungan Kerja (X ₃)	4	0,770	Handal

Sumber : data diolah 2025

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpha reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja karyawan, Kesejahteraan, *Interpersonal Locus Of Control* dan Lingkungan Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Uji Hipotesis

Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Hipotesis menyatakan bahwa Kesejahteraan (X_1), *Interpersonal Locus Of Control* (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja karyawan

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	0,676	0,478	1,414	1,992	0,161
Kesejahteraan (X_1)	0,535	0,188	2,847	1,992	0,006
<i>Interpersonal Locus Of Control</i> (X_2)	0,893	0,201	4,443	1,992	0,000
Lingkungan Kerja (X_3)	0,243	0,087	2,797	1,992	0,007

Sumber: Hasil Penelitian,2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,676 + 0,535X_1 + 0,893X_2 + 0,243X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefesien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,676 artinya bila mana Kesejahteraan (X_1), *Interpersonal Locus Of Control* (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3), dianggap konstan, maka Kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, adalah sebesar 0,676 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi Kesejahteraan (X_1) sebesar 0,535. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kesejahteraan akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 53,5% dengan asumsi variabel *Interpersonal Locus Of Control* (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi *Interpersonal Locus Of Control* (X_2) sebesar 0,893. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel *Interpersonal Locus Of Control* secara relatif akan meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 89,3% dengan asumsi variabel Kesejahteraan (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_3) dianggap

konstan

- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,243. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Lingkungan Kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 24,3% dengan asumsi variabel Kesejahteraan (X_1) dan *Interpersonal Locus Of Control* (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel *Interpersonal Locus Of Control* mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 36%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara veriabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,491	,53171

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_3), *Interpersonal Locus Of Control* (X_2), Kesejahteraan (X_1)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,715 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 71,5%. Artinya faktor Kesejahteraan (X_1), *Interpersonal Locus Of Control* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,491 artinya bahwa sebesar 49,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Kesejahteraan (X_1), *Interpersonal Locus*

Of Control (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 50,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh Kesejahteraan, *Interpersonal Locus Of Control* dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
1	Regression	22,120	3	7,373	26,080	2,728	,000 ^b
	Residual	21,204	75	,283			
	Total	43,324	78				

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_3), *Interpersonal Locus Of Control* (X_2), Kesejahteraan (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,080 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,728. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (26,080) lebih besar dari F_{table} (2,728). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel Kesejahteraan (X_1), *Interpersonal Locus Of Control* (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Kesejahteraan, *Interpersonal Locus Of Control* dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan

menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Kesejahteraan (X_1)

Pengaruh Kesejahteraan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (-2,847) lebih besar dari t_{tabel} (-1,992), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Kesejahteraan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, artinya Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

2. *Interpersonal Locus Of Control* (X_2)

Pengaruh *Interpersonal Locus Of Control* terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (4,443) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,992) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa *Interpersonal Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 2,797 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1,992. oleh karena t_{hitung} (2,797) lebih besar dari t_{tabel} (1,992) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengelohan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 53,5%.
2. *Interpersonal Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 89,3%.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 24,3%.

4. Kesejahteraan, *Interpersonal Locus Of Control* dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 71,5%.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada karyawan dan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti adanya sikap mandiri karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan dan karyawan harus memiliki kualitas kerja yang baik.
2. Diharapkan kepada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh agar dapat meningkatkan Kesejahteraan karyawan seperti para karyawan bisa merasa dihargai oleh atasan atas kinerjanya dan pegawai dapat merasa gaji yang terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan.
3. Pemimpin Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh dituntut untuk dapat memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan seperti karyawan sering memberikan masukan atau saran dalam diskusi yang melibatkan keputusan bersama dalam tim atau kelompok dan karyawan merasa bahwa bahwa dapat mengontrol bagaimana hubungan karyawan dengan sesama karyawan agar dapat berkembang..
4. Diharapkan kepada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh untuk meningkatkan lingkungan kerja seperti karyawan memiliki pencahayaan yang cukup diruang kerja dan karyawan merasa nyaman dengan bangunan tempat bekerja saat ini
5. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Kesejahteraan, *Interpersonal Locus Of Control* dan Lingkungan Kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas karyawan, prestasi kerja karyawan, pengalaman kerja dan lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Alfian Samyaji Nugroho. (2020). Pengaruh kesejahteraan dan dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Minerva Semarang (Skripsi). Universitas Semarang.
- Analisa, L. W. (2021). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Anggraini, L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (Skripsi). Universitas Negeri Padang.
- Arikunto, S. (2018). Prosedur penelitian. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2018). Sikap manusia. Pustaka Pelajar.
- Davis, G. B. (2019). Kerangka dasar sistem informasi manajemen. Rineka Cipta.
- Effendy, O. U. (2018). Kesejahteraan dan public relations. Mandar Maju.
- Fauziyaturrahma, D. (2021). Pengaruh interpersonal locus of control terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Hidayatullah Cabang Surabaya (Skripsi). Universitas Hidayatullah.
- Frischa Dwi Suryani. (2020). Pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja, pelatihan, dan interpersonal locus of control terhadap kinerja karyawan pada pegawai Bank Syariah (Skripsi). Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi. Bumi Aksara.
- Imam, R. (2018). Interpersonal locus of control dan keorganisasian. UII Press.
- Kasmir. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2019). Pengembangan sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2020). Evaluasi kinerja SDM. Rafika Aditama.
- Mardina, R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan reward terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai PT Taspen (Persero) Surakarta) (Skripsi). Universitas Sebelas Maret.
- Masaong, F. T. (2018). Interpersonal locus of control berbasis multiple intelligence: Sinergi kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual untuk meraih kesuksesan yang gemilang. Alfabeta.
- Nasution, A. M. U., & Siregar, Y. M. (2018). Pengaruh hubungan antar manusia (kesejahteraan) terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Stella Maris. Universitas Medan Area.

- Ovi Setya Prabowo. (2020). Analisis pengaruh kesejahteraan, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kantor pendapatan daerah di Pati. *Jurnal Ekonomi Pati*.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan & pengembangan SDM. Alfabeta.
- Putranto, A. (2019). Kaya dengan bertani kelapa sawit dengan SDM yang kuat. PT Pustaka Baru.
- Rahmat, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang (Skripsi). Universitas Malang.
- Ranupandojo, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia. BPFE.
- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. PT Raja Grafindo Persada.
- Romli, A. (2018). Komunikasi organisasi lengkap. Grasindo.
- Santoso, H. (2018). Prinsip-prinsip kesejahteraan. Algifari.
- Saskia, V. N. (2021). Penerapan sistem manajemen K3 pada material handling di PT Multi Fabrindo Gemilang Cilegon Banten (Skripsi). Universitas Sultan Agung Tirtayasa.
- Septiawan, E. (2020). Reward dan punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Unggara. *Serat Acitya: Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
- Sidanti, T. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 46–52.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Penerbit CV Alfabeta.
- Supardi. (2018). Kinerja pegawai. PT Raja Grafindo Persada.
- Sutopo, H. B. (2018). Metodologi penelitian kualitatif: Dasar teori dan terapannya dalam penelitian. Sebelas Maret University Press.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Cet. ke-11). Prananda Media Group.
- Tasmara, T. (2018). Membudayakan kinerja karyawan Islami. Gema Insani Press.
- Tyssen, T. (2018). Bisnis dan manajemen: Buku petunjuk bagi manajer pemula (H. Hadyana, Alih Bahasa). Alih Bahasa Hadyana.
- Uchjana, A. (2019a). Kesejahteraan dan public relations. Mandar Maju.
- Uchjana, A. (2019b). Ilmu komunikasi, teori dan praktek. Rosdakarya.
- Zulham, M. (2018). Manajemen sumber daya dan kinerja aparatur pemerintah daerah. CV Indra Prahasto.