

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, TBK CABANG MEDAN.**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : NURUL AUNI LUBIS
NPM : 1705160096
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 02 September 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NURUL AUNI LUBIS
NPM : 1705160096
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG MEDAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(SRI HANAYANI, SE, MM)

(Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM)

Pembimbing

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE, M.S)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(IL JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. DR. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : NURUL AUNI LUBIS
NPM : 1705160096
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA TBK, CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Auni Lubis
NPM : 1705160096
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat, Tbk Cabang Medan.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi adalah benar saya peroleh dari Perusahaan tersebut.

Dan apabila ternyata di kemudian hari terdapat ketidaksamaan dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 23 September 2021

Yang membuat pernyataan




NURUL AUNI LUBIS



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
 MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
 MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nurul Auni Lubis
 NPM : 1705160096
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nasution, S.E., M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Susunan pendahuluan karyanya kurang lengkap masalah 1 dan 2, perlu di tambah pendahuluan dipertama dan kedua.	24/02/21	[Signature]
Bab 2	Daftar isi, bab 4 dan judul yang kurang tepat. Bab 5: Bab judul awal di Bab 4. Pendahuluan kelebihan dan kekurangan karyanya dipertama.	02/03/21	[Signature]
Bab 3	Hipotesis dipertama. Bab 4 dan 5: Bab 4 dan 5 perlu koreksi. Daftar isi dan bab 4 perlu koreksi.	08/03/21	[Signature]
Bab 4	Simpulan dan hasil yang sama di bab 4 dan 5. Rumus 13 dan 14, bab 4 dan 5 perlu koreksi. Kata kunci: hasil dan metode dipertama.	07/08/21	[Signature]
Bab 5	Kesimpulan dan saran yang sama dan jelas. Sama dengan revisi hasil pendahuluan ini.	02/08/21	[Signature]
Daftar Pustaka	Mendahy 1 sp 1988.	07/08/21	[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Sidang Meja Hijau.	13/08/21	[Signature]

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

Medan, 13 Agustus 2021
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK CABANG MEDAN.

Nurul Auni Lubis
Manajemen
aunilubis19@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. untuk mengetahui dan menganalisis faktor Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. Dan untuk mengetahui dan menganalisis faktor Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan metode uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan secara parsial, variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. Secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. Nilai koefisien determinasinya 0,368 menunjukkan bahwa 36,8% variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja menjelaskan variabel kepuasan kerja. Sementara 63,2 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMPENSATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK MEDAN BRANCH.

Nurul Auni Lubis
Managemen
aunilubis19@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership on employee job satisfaction at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Medan Branch. to find out and analyze the Compensation factor on employee job satisfaction at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Medan Branch. And to find out and analyze the factors of the work environment on employee job satisfaction at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Medan Branch. The type of research used is associative. The sampling technique used the sampling method (saturated sample). Data collection techniques used are primary data and secondary data. The data analysis technique used the Classical Assumption test method, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Testing and Coefficient of Determination Test. Based on the results of the research that has been done, it can be partially concluded that compensation and work environment variables have a positive and significant effect on job satisfaction while the leadership variable has no positive and insignificant effect on job satisfaction at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Medan Branch. Simultaneously the variables of leadership, compensation and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Medan Branch. The coefficient of determination of 0.368 indicates that 36.8% of the variables of leadership, compensation and work environment explain the variable of job satisfaction. Meanwhile, 63.2% is influenced by other variables that are not included in this study.

Keywords: Leadership, Compensation, and Work Environment, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan rahmatnya serta memberikan kesehatan dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini berdasarkan hasil penilaian di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan . Shalawat beriring salam kepada jujungan kita Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan keberkahan, kesehatan, dan keselamatan dimanapun kita semua berada, Amin Ya Rabbal Alamin, Adapun tujuan penulis skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

Dalam penulisan skripsi ini , penulis telah mendapatkan banyak dukungan , bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak . Dan pada kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar – besarnya kepada :

1. Kedua Orang tua yaitu Ayahanda tercinta Muhammad Lokot Lubis dan Ibunda tercinta Almh Mariatun yang telah berjuang dengan segenap kemampuan dan memberikan dukungan kasih sayang , nasehat dan doa serta untuk adikku tersayang Muhammad Aulia Rahman Lubis dan Kakak Sepupuku tersayang Suyani . yang memberikan dorongan dan semangat kepada penulis selama ini dan

juga telah mengiringi dengan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini .

2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin S.E.,M.S.i selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Asrizal Efendy Nasution, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberikan kemudahan serta arahan dan waktunya kepada penulis sampai skripsi ini selesai .
9. Seluruh Bapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staff biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen .
10. Kepada pihak PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan memberikan informas lainnya .

11. Bapak Kasiman Berutu, S.E.,A.K.,M.S.i.,CFrA yang telah memberikan motivasi, arahan serta membantu dalam proses penelitian ini.
12. Sahabat – Sahabat Sandra tersayang (Sinta Thahara, Siti Sarah, Khairun Nisa, Rahmad Afrizal, Dimas Wahyu Pratama) yang telah memberikan semangat serta dorongan dalam penyelesaian proposal skripsi ini
13. Teman – Teman Seperjuangan Kelas B Manajemen Pagi Stambuk 2017 yang telah membantu penulis dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini , semoga Allah membalas budi baik mereka .

Penulis menyadari skripsi ini belum terlalu sempurna dan masih terdapat kekurangan , oleh karena itu dengan segala kerendahan hati , penulis menerima masukan berupa saran dan kritik yang bersifat membangun .

Wassalamu’alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2021

Penulis

Nurul Auni Lubis
NPM : 1705160096

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1.2. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.3. Indikator Kepuasan Kerja	12
2.1.1.4. Teori Kepuasan Kerja	12
2.1.2. Kepemimpinan	14
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan.....	14
2.1.2.2. Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan.....	15
2.1.2.3. Tipe Kepemimpinan.....	17
2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan	18
2.1.3. Kompensasi.....	19
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi.....	19
2.1.3.2. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	20
2.1.3.3. Indikator Kompensasi	21
2.1.3.4. Kriteria Kompensasi	21
2.1.4. Lingkungan Kerja	22
2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.1.4.2. Jenis Lingkungan Kerja	23
2.1.4.3. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.1.4.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.2 Kerangka Konseptual.....	25
2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	25
2.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	26
2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	27
2.2.4. Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
2.3 Hipotesis	28
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Pendekatan Penelitian	30
3.2 Definisi Operasional	30
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	32

3.4	Populasi dan Sampel	33
3.4.1.	Populasi	33
3.4.2.	Sampel	33
3.5	Teknik Pengumpulan Data	34
3.6	Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.6.1.	Uji Validitas	35
3.6.2.	Uji Reliabilitas	36
3.7	Teknik Analisis Data	36
3.7.1.	Uji Asumsi Klasik	36
3.7.1.1.	Uji Normalitas	36
3.7.1.2.	Uji Multikorelitas	37
3.7.1.3.	Uji Heteroskedastisitas	37
3.7.2.	Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.7.3.	Uji Hipotesis	38
3.7.3.1.	Uji-t	38
3.7.3.2.	Uji-F	39
3.7.4.	Koefisien Determinasi	40
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		41
4.1	Deskripsi Data	41
4.1.1.	Deskripsi Variabel Penelitian	45
4.1.1.1.	Variabel Kepemimpinan	45
4.1.1.2.	Variabel Kompensasi	47
4.1.1.3.	Variabel Lingkungan Kerja	48
4.1.1.4.	Variabel Kepuasan Kerja	49
4.2	Analisis Hasil Penelitian	51
4.2.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas	51
4.2.1.1.	Uji Validitas	51
4.2.1.2.	Uji Reliabilitas	53
4.2.2.	Uji Asumsi Klasik	55
4.2.2.1.	Uji Normalitas	56
4.2.2.2.	Uji Multikonealitas	58
4.2.2.3.	Uji Heteroskedastisitas	59
4.3	Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.4	Pengujian Hipotesis	61
4.4.1.	Hasil Uji – t	61
4.4.2.	Hasil Uji – F	63
4.5	Pengujian Koefisien Determinasi	64
4.5.1.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
4.6	Pembahasan	65
4.6.1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan	65
4.6.2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan	66
4.6.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada	

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan	67
4.6.4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.....	68
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	70
5.3 Keterbatasan Penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.3 Daftar Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan	33
Tabel 3.4 Pengukuran Skala Likert.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	43
Tabel 4.4 Persentase Skor Angket Variabel Kepemimpinan	45
Tabel 4.5 Persentase Skor Angket Variabel Kompensasi.....	47
Tabel 4.6 Persentase Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.7 Persentase Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpin	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	54
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test	56
Tabel 4.17 Hasil Uji Normality Probability Plot	57
Tabel 4.18 Hasil Uji Histogram	58
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikoneralitas	59
Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.22 Hasil Uji – t	61
Tabel 4.23 Hasil Uji – F	63
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	26
Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	26
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
Gambar 2.4 Kerangka Berfikir.....	28

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena sekarang ini banyak bermunculan berbagai masalah perusahaan baik dalam skala kecil, menengah, maupun skala yang lebih besar. Fenomena ini mengindikasikan adanya perkembangan dalam bidang usaha perusahaan. Perkembangan dalam bidang usaha perusahaan ini diharapkan juga diikuti dengan perkembangan sarana dan prasarana yang memadai serta manajemen sumber daya yang handal. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan (Jufrizen, 2017).

Karyawan pada umumnya yaitu salah satu sumber daya manusia yang paling utama dalam sesuatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya inilah yang memegang peran berarti sejauh mana industri hendak berkembang. Jadi, dapat dikatakan jika perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, dan karyawan tentu hendak memberikan kinerja yang baik secara terus menerus serta apabila mereka puas bekerja di dalam suatu organisasi maupun perusahaan tempat mereka bekerja, tentu mereka hendak memberikan loyalitas yang besar serta berupaya meningkatkan kemampuan yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu masing-masing perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin dapat memberikan kepuasan kerja yang besar buat karyawannya agar dapat merealisasikan tujuan tersebut (Sitorus et al., 2020).

Kepuasan kerja ialah sesuatu perasaan yang mampu mendukung diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun dengan keadaan dirinya sendiri (Mangkunegara, 2017). Sikap tersebut berasal dari asumsi mereka mengenai pekerjaannya, asumsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang buat menafsirkan dan memahami tata cara pandang orang dalam memandang mengenai yang sama dengan tata cara yang berbeda. Kepuasan kerja jadi kasus yang cukup menarik dan berarti, karena terbukti besar khasiatnya buat kepentingan individual ataupun perusahaan (Azhar et al., 2020). Untuk secara individual kepuasan kerja membolehkan timbulnya usaha- usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Buat perusahaan, kepuasan kerja dicoba dalam rangka usaha peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan bisa dipengaruhi oleh sebagian aspek semacam kepemimpinan dalam perusahaan, pengembangan karir yang jelas, kompensasi yang cocok, kompetensi, seleksi, lingkungan kerja, pengawasan dan lain- lain (Sitorus et al., 2020).

Kepemimpinan merupakan keahlian untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain buat melaksanakan satu usaha yang kooperatif menggapai tujuan yang telah direncanakan (Kartono, 2014). Kualifikasi seseorang pemimpin yaitu harus mempunyai sifat serta karakter terpuji, inteligensi yang tinggi, menguasai keadaan area organisasi, berorientasi ke masa depan, bersikap terbuka serta lugas, dan dapat berbicara secara efisien dengan bawahan. Tiap pemimpin

mempunyai gaya yang berbeda dalam mempengaruhi para bawahannya. Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam sesuatu organisasi sebab maju mundurnya sesuatu organisasi bergantung seberapa baik pemimpin bisa memainkan kedudukannya, agar organisasi tersebut terus hidup serta dapat berkembang. Untuk itu seseorang pemimpin wajib mencermati gaya kepemimpinannya dalam proses pengaruhi, memberikan pengarahan pada bawahannya dan mengkoordinasikan tujuan bawahan dengan tujuan organisasi supaya keduanya dapat tercapai.

Kompensasi merupakan penghargaan ataupun ganjaran pada para pekerja yang sudah memberikan kinerjanya dalam mewujudkan tujuan, melalui aktivitas yang disebut bekerja (Nawawi, 2015). Penghargaan yang diterima dalam wujud apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seorang, sebab seorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga bisa memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik lagi. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman serta pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan serta keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti akan menjadi besar jabatan yang diembannya. Berikutnya terus menjadi banyak pula pemenuhan kebutuhan yang bisa dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak artinya kompensasi untuk karyawan selaku menjadi tenaga kerja (fisik serta pikiran).

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan kegiatan tiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman serta memperbolehkan karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal (Khair et al., 2016). Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosional karyawan. Bila karyawan

menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, hingga karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dalam melaksanakan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efisien. Keadaan lingkungan kerja yang baik mempunyai peranan penting guna untuk membagikan kepuasannya paling utama dalam penciptaan suasana kerja yang lebih mengasyikkan serta menyebabkan kebiasaan - kebiasaan pekerjaan yang baik untuk para karyawan.

Pada Perusahaan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Kepuasan kerja tidak tercapai diakibatkan oleh aspek kepemimpinan yang dianut cenderung menuju pada gaya kepemimpinan otoriter, dimana atasan sering memaksakan bawahan untuk menuntaskan tugas - tugasnya tanpa mencermati keahlian bawahan dan atasan sering tidak mengaitkan bawahan dalam mengambil keputusan.

Tingkatan kompensasi yang masih rendah diberikan perusahaan , seperti minimnya perhatian serta penghargaan untuk karyawan yang mempunyai prestasi lebih. Keadaan lingkungan kerja yang kurang kondusif berdampak bisa membuat karyawan tidak bergairah bekerja serta pastinya kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya. sehingga menyebabkan minimnya tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga dapat mengganggu produktifitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengabil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK CABANG MEDAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka identifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan disebabkan kurangnya tanggung jawab para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya .
2. Faktor kepemimpinan yang otoriter sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan .
3. Faktor kompensasi yang rendah mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan .
4. Faktor lingkungan kerja yang tidak kondusif mempengaruhi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan .

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi agar pembahasan tidak keluar dari permasalahan yang telah ditentukan , maka penulis membatasi masalah yang dibahas pada skripsi ini tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pada Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas , maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan ?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat member manfaat , adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan maupun perbandingan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan .

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008). Kepuasan kerja merupakan perilaku emosional yang mengasyikkan serta menyayangi pekerjaannya (Hasibuan, 2016). Perilaku ini dicerminkan oleh moral kerja, ketertiban, serta prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang bisa menggambarkan gimana orang berpikir tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan selisih antara tujuan seseorang dalam bekerja dengan kenyataan yang dialaminya (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja merupakan perasaan atau respon yang efektif terhadap bagian-bagian dari situasi kerja dan pada suatu pendekatan yang sama (Saura et al., 2005). Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja atau (Job Satisfaction) merupakan cara seseorang merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari perilaku orang tersebut terhadap bermacam aspek yang tercantum dalam pekerjaannya (Suwatno & Priansa, 2011). Kepuasan kerja adalah hasil dari anggapan karyawan yang menimpa seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang menurutnya penting (Luthans, 2006). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini

terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (A. E. Nasution & Lesmana, 2019).

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2011) “Faktor-faktor atau dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja” sebagai berikut :

1. Faktor psikologis Ialah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, perilaku terhadap kerja, bakat, serta keahlian.
2. Faktor sosial Ialah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun dengan atasan serta lingkungan kerja karyawan.
3. Faktor fisik Ialah faktor yang berhubungan dengan keadaan raga karyawan, meliputi tipe pekerjaan, pengaturan waktu serta waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, temperatur, penerangan, pertukaran suhu, kesehatan karyawan, usia, dan lain-lain.
4. Faktor Finansial Ialah faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem serta besarnya pendapatan, jaminan sosial, tunjangan, sarana yang diberikan, promosi jabatan serta sebagainya.

Menurut (Saura et al., 2005) “Bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor utama” yaitu :

1. Faktor-faktor yang berhubungan dengan pengaturan kerja.
2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek pekerjaan yang khusus.
3. Faktor-faktor yang berhubungan dengan keterlibatan individual.

Menurut (Mangkunegara, 2017) “Ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu : 1). faktor Karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. 2). Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan kesehatan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja”.

Menurut (Hasibuan, 2016) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja” adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak. Balas jasa merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan yang diberikannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Besar balas jasa yang diberikan kepada tiap-tiap karyawan harus adil dan sesuai prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Balas jasa yang layak ialah balas jasa yang diberikan oleh organisasi pada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhannya dan juga keluarganya.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian. Penempatan tenaga kerja merupakan karyawan harus ditempatkan sesuai keahliannya. Apabila karyawan ditempatkan sesuai keahliannya, maka kepuasan kerja semakin meningkat. Dan begitu pula sebaliknya, jika penempatan tenaga kerja tidak sesuai dengan keahliannya, maka karyawan akan merasakan terbebani karena tugas-tugas yang diberikan kepadanya tidak dapat diselesaikan tepat waktu, sehingga timbullah rasa ketidakpuasan.

3. Berat ringannya pekerjaan. Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada setiap karyawan. Apabila beban kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahan melebihi kemampuannya, dapat menimbulkan stres dan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Begitu pula, jika beban kerja sangat ringan, maka karyawan merasa kurang puas. Maka dari itu, atasan perlu memperhatikan kemampuan dan keterampilan setiap karyawannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi bawahan.
4. Peralatan kerja yang menunjang pelaksanaan pekerjaan Peralatan kerja merupakan sarana pendukung yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas - tugasnya. Apabila peralatan kerja tidak mendukung maka tugas - tugas yang diberikan tersebut tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan sehingga muncul rasa ketidak puasannya tersebut.
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan berpartisipasi memberikan kepuasan kerja untuk karyawannya hal ini dikarenakan mereka ikut serta dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja menurun.
6. Sifat pekerjaan yang monoton. Sifat pekerjaan yang monoton dapat menimbulkan kebosanan dalam bekerja. Untuk mengurangi kebosanan kerja tersebut, perusahaan perlu melakukan rotasi pekerjaan dengan memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Jika pekerjaan yang

diberikan kepada karyawan bersifat monoton, maka kepuasan kerja sulit diperoleh oleh karyawan.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan kerja

Menurut (Luthans, 2011) “Indikator – indikator kepuasan kerja” sebagai berikut:

1. Sifat pekerjaan yang dilakukan karyawan
2. Pengawasan dari atasan
3. Gaji yang diterima karyawan
4. Peluang karyawan untuk mendapat promosi
5. Hubungan dengan sesama karyawan

Menurut (Robbins & Judge, 2008) “Indikator Kepuasan kerja” adalah sebagai berikut :

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas didapat
3. Kondisi kerja yang selalu mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesesuaian individu dalam bekerja
6. Meningkatkan kualitas dan produktivitas

2.1.1.4 Teori Kepuasan kerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) “Teori kepuasan” , yaitu :

1. Teori keseimbangan (equity theory), teori ini dikembangkan oleh Adams. Wexley dan Yukl dalam mengemukakan komponen utama dari teori ini adalah :
Input adalah suatu nilai yang diberikan karyawan saat melakukan

pekerjaannya, Outcome adalah semua nilai yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, Comparison person adalah seorang karyawan yang berada dalam organisasi yang sama atau diluar organisasi, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya, Equity – inequity adalah sesuatu yang dirasakan karyawan adil atau tidak adil.

2. Teori perbedaan (discrepancy theory), teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1996) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.
3. Teori pemenuhan kebutuhan (needfulfillment theory), menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan tersebut.
4. Teori pandangan kelompok (socialreferencegroup theory), pada teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan Kompetensi saja, melainkan juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuannya
5. Teori dua faktor dari Herzberg, berdasarkan teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu terpisah dan juga berbeda. Teori ini merumuskan dua faktor yaitu satisfies atau motivators dan dissatisfies atau hygienefactors.
6. Teori pengharapan (expectancy theory), Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan

keinginan seseorang yang membuat perilakunya agar mencapai sesuatu yang dituju.

Manfaat kepuasan kerja yang dialami karyawan yaitu dapat meningkatkan produktivitas karyawan , menurunkan tingkat ketidakhadiran dan turnover serta memiliki kesehatan yang baik (Veriyani & Prasetio, 2018) .

Menurut (Robbins & Judge, 2008) “Ada 2 pendekatan yang sering digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang” yaitu :

1. Pendekatan nilai global tunggal yaitu meminta individu untuk menjawab satu pertanyaan yang akan diukur kepuasannya.
2. Pendekatan skor penjumlahan yaitu mengenali tiap elemen utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai masing-masing elemen.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seseorang pemimpin yang dituntut untuk mempunyai keahlian agar dapat mempengaruhi orang lain, memiliki kelompok yang dipandu, agar dapat tercapai tujuan secara totalitas (Wahjono, 2010). Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi sikap orang lain agar orang tersebut berperilaku seperti yang diinginkan (Ardana et al., 2008). Kepemimpinan merupakan totalitas kegiatan dalam rangka mempengaruhi orang-orang supaya ingin bekerja sama untuk menggapai sesuatu tujuan yang akan diraih bersama (Martoyo, 2007).

Kepemimpinan ialah upaya untuk mempengaruhi perilaku orang lain dan adanya tujuan tertentu (Soesanto, 2019). Kepemimpinan (leadership) adalah proses

pengaruh sosial , sesuatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang dipengaruhi sikap orang lain kearah pencapaian tertentu (Soekarso et al., 2015). Kepemimpin merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Soesanto, 2019). Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenangnya serta kepemimpinannya untuk memusatkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan orag tersebut dalam menggapai tujuan (Hasibuan, 2012). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi yang relevan (Gitosudarmono & Sudita, 2015).

2.1.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut (Soesanto, 2019) “Faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi kepemimpinan” adalah:

1. Faktor kemampuan personal

Merupakan kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan. Jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar.

2. Faktor jabatan

Bisa disebut juga position power , jabatan diperoleh secara resmi dari organisasi , tetapi hanya jika organisasi itu diterima sebagai organisasi yang sah . hal ini, secara khusus berlaku di organisasi yang mempunyai hierarki kewenangan .

3. Faktor situasi dan kondisi

Iklim pasar yang sangat dinamis memiliki dampak besar pada organisasi, terutama dalam menangani perubahan yang terjadi . perubahan tersebut harus dapat dihadapi dengan positif oleh seorang pemimpin .

Menurut (Sopiah, 2008) “ada sejumlah faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan” yaitu :

1. Harapan dan perilaku
2. Persyaratan tugas
3. Karakteristik harapan
4. Kultur dan kebijakan organisasi
5. Perilaku rekan kerja manajer

Menurut (Soesanto, 2019) “adapun beberapa pendekatan dalam kepemimpinan” yaitu :

1. Pendekatan berdasarkan bukti ialah mengungkapkan data atau fakta yang terjadi sebagai bukti argumentasi agar dapat berkesan lebih pasti.
2. Pendekatan berdasarkan ketakutan ialah mengungkapkan fenomena yang menakutkan bagi bawahan dengan tujuan mengajak mereka menuruti pesan yang diberikan atasan.
3. Pendekatan berdasarkan humor ialah menggunakan humor atau fantasi yang lucu dengan tujuan memudahkan bawahan mengingat pesan karena mempunyai efek emosi yang positif .
4. Pendekatan berdasarkan diksi ialah menggunakan pilihan kata yang mudah diingat oleh bawahan dengan tujuan membuat efek emosi positif atau negatif.

2.1.2.2 Tipe Kepemimpinan

Menurut (Martoyo, 2007) “ada beberapa tipe kepemimpinan” yaitu:

1. Tipe pribadi adalah kepemimpinan didasarkan pada individu secara langsung dengan bawahannya. Ini sifatnya umum dan sangat efisien secara relatif sederhana penerapannya.
2. Tipe nonpribadi adalah Pimpinan ini kurang memberikan cerminan terhadap individu seorang pemimpin yang berhubungan langsung dengan bawahannya. hubungan ini berarti seorang pemimpin dengan bawahannya hanya melalui sarana atau media tertentu seperti perencanaan, instruksi, janji dan lain-lain .
3. Tipe otoriter adalah kepemimpinannya yang memiliki hak pribadinya dan pendapatnya bahwa dia bisa menentukan apa saja yang ada pada organisasi tersebut, tanpa mengadakan musyawarah dengan bawahannya. Pengawasan yang sangat ketat, sehingga lebih tepat apabila kepemimpinan ini dimanfaatkan untuk keadaan darurat saja, karena melakukan musyawarah dengan bawahan sudah tidak mungkin lagi.
4. Tipe demokratis adalah Pemimpinan ini mengutamakan pada partisipasi kelompok dengan menggunakan pemikiran atau pendapat dari kelompok. Inisiatif dari kelompok sangat disarankan oleh pemimpin. Kegagalan kepemimpinan pemimpin tipe ini, jika anggota kelompok tidak cakap dan kurang aktif untuk lebih bekerja sama.
5. Tipe paternalistik adalah Tipe ini identik dengan kepemimpinan yang kepatuhan, sehingga sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan bawahannya. terlalu melindungi dan membimbing. Karena itu bersifat

sentimental, meskipun tujuannya baik, sehingga kepercayaan diri dan kebebasan kelompok tidak berkembang.

6. Tipe indigenus adalah Pemimpin tipe ini timbul terhadap organisasi kemasyarakatan yang bersifat informal yang dimana interaksi antar seseorang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian sifat dan pembawaan pemimpinannya.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2014) “indikator kepemimpinan” sebagai berikut :

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Tempramen
4. Watak
5. Kepribadian

Menurut (Siagian, 2012) ”Indikator-indikator kepemimpinan” sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan.
3. Memperhatikan perasaan para bawahan.
4. Memperhatikan kenyamanan kerja bagi para bawahan.
5. Memperhatikan kesejahteraan bawahan.
6. Memberikan kedudukan status para bawahan secara tepat dan proposional.
7. Memperhatikan faktor kepuasan kerja para bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi adalah komponen yang penting dalam hubungan kepada karyawan (Sunyoto, 2012). Kompensasi juga berbentuk pembayaran tunai langsung, dan tidak langsung dalam kepuasan karyawan, serta insentif untuk lebih memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang meningkat. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan sesuai maka karyawan akan bekerja secara lebih baik guna tercapainya sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai, maka akan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja. Kompensasi adalah unsur finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Griffin & Ricky, 2004). Para karyawan yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam perusahaan mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai & Deddy, 2014). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan Manajemen Sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan secara individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan (Kasmir, 2017).

2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut (Catio et al., 2020) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi” yaitu :

1. Kinerja dan Produktivitas kerja yaitu setiap perusahaan atau organisasi harus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.
2. Kemampuan membayar yaitu perusahaan atau organisasi tidak mungkin membayar kompensasi karyawan melebihi kemampuannya.
3. Kesediaan membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan .
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja yaitu apabila karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan diatas rata-rata tenaga kerja maka tidak akan diberikan kompensasi dan akan diberikan kompensasi yang lebih rendah .
5. Serikat pekerja yaitu biasanya memperjuangkan karyawannya untuk memperoleh kompensasi yang adil , layak dan wajar .

Menurut (Hasibuan, 2016) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi” yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh
4. Produktifitas kerja pada karyawan
5. Pemerintah dalam undang – undang dan Kepres
6. Biaya hidup

7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) “Indikator Kompensasi” yaitu :

1. Tingkat pembayaran maksudnya besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
2. Metode pembayaran maksudnya cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
3. Kontrol pembayaran maksudnya pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi.

Sedangkan Menurut (Simamora, 2006) “Indikator kompensasi karyawan” yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaannya.
2. Insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan pencapaiannya.
4. Fasilitas yang cukup memadai.

2.1.3.4 Kriteria Kompensasi

Menurut (Kaswan, 2017) “ Ada 7 Kriteria Kompensasi” yaitu:

1. Memadai
2. Adil
3. Seimbang
4. Efektif biaya

5. Aman
6. Menyediakan insentif
7. Dapat diterima karyawan

Terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial (Sinambela, 2016). Pemberian kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi keuangan seperti gaji, upah, bonus, komisi dan insentif, dan kompensasi non keuangan seperti tunjangan untuk kesejahteraan karyawan (Kasmir, 2017).

2.1.4 Lingkungan kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat ataupun wadah dimana seluruh aktivitas kerja para karyawan berada disana . Lingkungan kerja yang kondusif dapat menimbulkan rasa kenyamanan yang dapat memungkinkan seluruh karyawannya melakukan pekerjaan secara optimal (Khair et al., 2016). Lingkungan kerja juga bisa memberikan pengaruh terhadap emosional karyawan. jikalau karyawan tersebut merasa nyaman dengan lingkungan kerja, maka karyawan akan menciptakan rasa betah dan ulet dalam menjalankan aktivitasnya sehingga dapat meminimalisir waktu kerja dipergunakan secara efisien. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2012). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang di sekitar karyawan sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaa pekerjaan (Sutrisno, 2011).

Lingkungan kerja merupakan proses kerja yang mana adanya saling berinteraksi sesama karyawan dan memiliki karakteristik serta penilain penting

mengenai organisasi yang tak lepas dari lingkungan dimana organisasi itu berada (Gomes, 2013). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memberikan pengaruh dalam berbagai aktivitas tugas yang diberikan (Nitisemito, 2011). Lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik kerja dengan segala peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja demi pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 2014).

2.1.4.2 Jenis Lingkungan kerja

Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2018) “Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan umum dan lingkungan khusus”.

1. Lingkungan kerja umum adalah sesuatu yang diluar organisasi memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasinya . Lingkungan kerja umum dibagi menjadi 4 jenis yaitu:
 - a. Fasilitas kerja
 - b. Fasilitas alat kerja
 - c. Fasilitas perlengkapan kerja
 - d. Fasilitas sosial
2. Lingkungan kerja khusus adalah lingkungan yang semua keadaannya berkaitan dengan pencapaian sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dengan menjalankan tugas yang diberikan.

2.1.4.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) “Faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja” adalah :

1. Penerangan merupakan baik buruknya penerangan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja
2. Temperatur yang nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman demi mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Warna dapat mempengaruhi keadaan jiwa pada karyawan
4. Dekorasi yang bagus dan nyaman membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
5. Kebersihan lingkungan
6. Keamanan di tempat kerja dapat menimbulkan ketenangan terhadap resiko yang timbul dalam pekerjaan.
7. Bau tidak sedap dapat mengganggu proses kegiatan pekerjaan .
8. Getaran mekanisme maupun Musik di tempat kerja

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012) “Indikator Lingkungan kerja” yaitu :

1. Cahaya
2. Kebisingan
3. Suhu udara
4. Ruang gerak yang diperlukan
5. Pewarnaan
6. Keamanan.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) “Indikator-indikator lingkungan kerja” yaitu :

1. Penerangan
2. Temperatur
3. Kelembapan

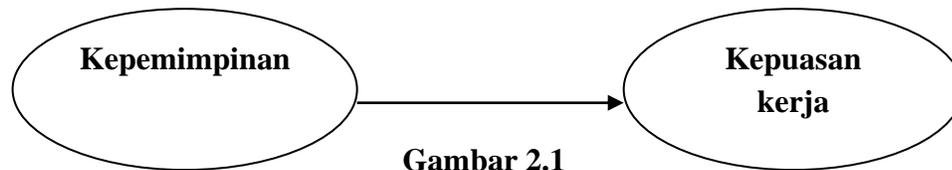
4. Sirkulasi Udara
5. Kebisingan
6. Getaran Mekanis
7. Bau tidak sedap
8. Pewarnaan
9. Dekorasi dan musik
10. Keamanan .

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Wahjono, 2010) “Kepemimpinan adalah seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, mempunyai orang/tim yang dipimpin, serta adanya pencapaian tujuan secara keseluruhan”.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Harahap & Khair, 2019), (Astuti & Iverizkinawati, 2018), (Muis et al., 2018), (Muis et al., 2018), dan (Tamali & Munasip, 2019) “Semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat”. Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2018) “Dengan adanya penerapan kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan merasa puas dan tentunya dapat memperbaiki kinerjanya kearah yang lebih produktif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai”. hubungan tersebut dapat digambarkan di bawah ini :

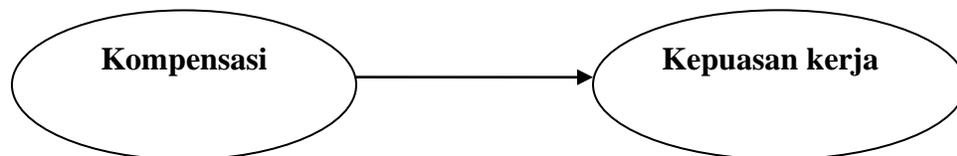


Gambar 2.1
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.

2.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2011) “Kompensasi adalah seluruh bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan layak dan adil baik itu berupa uang ataupun bukan uang untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Tamali & Munasip, 2019), (Harahap & Khair, 2019), (Rasyid & Tanjung, 2020), (M. I. Nasution et al., 2019), (Jufrizen, 2015), (Arifin, 2017), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Jufrizen et al., 2017) dan (Andriany, 2019), (Handoko & Rambe, 2018), (Azhar et al., 2020), (Tamali & Munasip, 2019) “Dengan adanya kompensasi yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja” . Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan”. Hubungan tersebut dapat digambarkan di bawah ini :

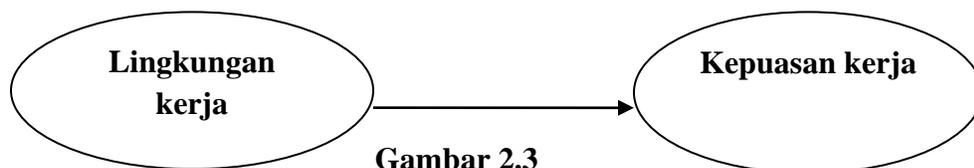


Gambar 2.2
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) “Lingkungan kerja merupakan totalitas perlengkapan serta bahan yang dapat memperlancar jalannya pekerjaan tersebut, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, tata cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik selaku perseorangan ataupun selaku kelompok”.

Hasil penelitian terdahulu dalam (Rasyid & Tanjung, 2020), (Astuti & Iverizkinawati, 2018), (Bahagia & Putri, 2020), (Andriany, 2019), (Tamali & Munasip, 2019) “Menampilkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja”. dengan munculnya lingkungan kerja yang bersih, aman, serta didukung dengan perlengkapan yang modern dapat berarti untuk menghasilkan serta meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Hubungan tersebut dapat digambarkan di bawah ini :



Gambar 2.3

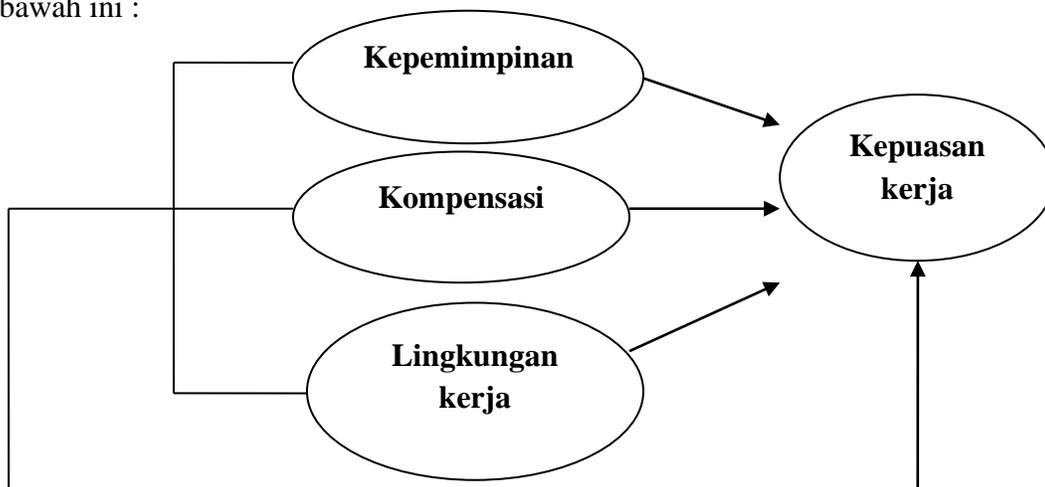
Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

2.2.4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) “Kepuasan kerja merupakan perilaku emosional yang mengasyikkan serta menyayangi pekerjaannya”. Perilaku ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja. Kepuasan kerja umumnya cuma meratakan hasil dari perbandingan dengan sebagian kondisi serta tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seseorang karyawan bisa merasakan pekerjaannya. Dalam

menghasilkan kepuasan kerja hingga diperlukan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan bisa membiasakan dengan suasana serta keadaan, sehingga bisa memastikan hal - hal yang merangsang untuk kenaikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak bisa dipisahkan oleh kompensasi yang sering sekali yaitu harapan untuk karyawannya. Kepuasan kerja pula bisa dicapai dengan mencermati lingkungan kerja perusahaan. Tujuan perusahaan dapat berbentuk keuntungan yang sebanyak - banyaknya, agar dapat merealisasikannya. Tentu memerlukan sumber daya manusia yang bermutu.

Hasil Penelitian dalam (Tamali & Munasip, 2019) Menampilkan bahwa terhadap Kepemimpinan, Kompensasi serta Lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hubungan tersebut dapat digambarkan di bawah ini :



Gambar 2.4
Kerangka Berfikir

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara pada suatu penelitian yang mana kebenarannya butuh buat diuji serta dibuktikan lewat riset. Dikatakan sementara

sebab jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh lewat pengumpulan informasi. Maka, hipotesis pula bisa dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan permasalahan riset, dan belum menjadi jawaban empirik (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menentuka hipotesis dalam penelitian, yaitu :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan .
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan .
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan .

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian dalam permasalahan asosiatif merupakan penelitian yang memakai 2 variabel ataupun lebih guna untuk mengenali hubungan maupun pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain. Untuk mengkaji bagaimana sesuatu variabel mempunyai keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, ataupun apakah sesuatu variabel dipengaruhi oleh variabel yang lain, atau apakah sesuatu variabel menjadi sebab perubahan variabel yang lain (Azhar et al., 2020).

Bentuk Penelitian metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif adalah jawaban sementara terhadap masalah asosiatif ataupun hubungan (Sugiyono, 2012).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan Definisi operasional ialah rumusan tentang ruang lingkup serta pula karakteristik– karakteristik sesuatu konsep yang jadi pokok pembahasan serta penelitian sesuatu karya ilmiah. Dari penjelasan di atas, digunakan konsep pemikiran untuk mempersempit pengertian yang akan di teliti, ialah:

1. Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenangnya serta kepemimpinannya untuk memusatkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam menggapai tujuan.
2. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan terhadap perusahaan.

3. Lingkungan kerja merupakan tempat ataupun wadah dimana seluruh aktivitas kerja para karyawan berada disana .
4. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya.

Operasional variabel dibutuhkan untuk memastikan jenis serta indikator variabel yang digunakan dalam penelitian. tidak hanya itu, proses ini pula diartikan guna untuk memastikan skala pengukuran dari tiap - tiap variabel. berikut ini indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi perilaku orang lain dan adanya tujuan tertentu (Soesanto, 2019).	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian (Kartono, 2014)	Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2012).	1. Tingkat pembayaran 2. Metode pembayaran 3. Kontrol pembayaran. (Mangkunegara, 2017)	Likert
Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan tempat ataupun wadah dimana seluruh aktivitas kerja para karyawan berada disana (Khair et al., 2016).	1. Cahaya 2. Kebisingan 3. Suhu udara 4. Ruang gerak yang diperlukan 5. Pewarnaan 6. Keamanan (Sunyoto, 2012)	Likert
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang	1. Sifat pekerjaan yang dilakukan	Likert

	pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008).	karyawan 2. Pengawasan dari atasan 3. Gaji yang diterima karyawan 4. Peluang karyawan untuk mendapat promosi 5. Hubungan dengan sesama karyawan (Luthans, 2011)	
--	---	--	--

(Kartono, 2014), (Mangkunegara, 2017), (Tamali & Munasip, 2019), (Luthans, 2011)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan di Jalan Balai Kota No. 10 D-E Medan dan Waktu Penelitian dilakukanan pada bulan April 2021.

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

Jenis kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pengajuan judul				■																	
Pengesahan judul					■	■	■														
Penyusunan proposal									■	■	■	■									
Seminar proposal												■									
Pengambilan data												■	■								
Penulisan skripsi													■	■	■						
Bimbingan skripsi																■					
Sidang meja hijau																	■				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki mutu serta ciri tertentu yang diresmikan oleh peneliti untuk dipelajari serta setelah itu diberikan kesimpulan pada akhirnya (Sugiyono, 2012) .

Berdasarkan pada uraian di atas, dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan sebanyak 50 orang.

Tabel 3.3
Daftar Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan

No	Bagian Kerja	Jumlah
1.	Retail Banking / Bussiness	13
2.	Retail Collection	7
3.	Operation & Service	5
4.	Operation Control	3
5.	FOP (Financing Operation) Sumatera	22
Jumlah		50

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sekumpulan individu berupa bagian dari jumlah yang dipunyai oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi wajib betul-betul representatif. Sebagian ataupun wakil populasi yang diteliti serta apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil keseluruhan sehingga penelitiannya ialah penelitian populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini memakai metode sampling (sampel jenuh) (Arikunto, 2012). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan sebanyak 50 orang.

3.5. Teknik pengumpulan data

Buat mendapatkan informasi ataupun data, penjelasan – penjelasan maupun kenyataan – kenyataan yang diperlukan dalam menunjang penelitian ini, penulis memakai 2 macam pengumpulan data, ialah:

1. Pengumpulan data Primer merupakan informasi mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, serta informasi tersebut sebelumnya belum ada (Juliandi & Irfan, 2013).

Sehingga pengumpulan data primer dicoba dengan instrument : metode kuisisioner, ialah suatu persoalan ataupun statment tertulis serta secara logis berhubungan dengan variabel yang diteliti kepada responden untuk dijawabnya. Untuk membantu dalam menganalisa informasi yang diperoleh dalam penelitian hingga penelitian ini memakai metode penentuan skor. Metode penentuan skor yang digunakan merupakan dengan skala ordinal buat memperhitungkan jawaban kuisisioner responden. bobot nilai angket yang di tentukan bersumber pada skala likert. adapun skor yang ditetapkan untuk tiap pertanyaan yaitu :

Tabel 3.4
Pengukuran Skala Likert

Opsi Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Tidak Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ada pula pengumpulan data primer berikutnya dengan metode Wawancara, ialah Menanyakan langsung antara peneliti dengan responden penelitian untuk mengenali sesuatu secara mendalam. wawancara dicoba apabila jumlah responden hanyalah sedikit (Juliandi & Irfan, 2013).

Pengumpulan Data sekunder yaitu metode pengumpulan informasi yang dicoba lewat penelitian kepustakaan yang terdiri dari :

Penelitian Kepustakaan ialah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2012).

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan maupun kesahihan sesuatu instrument. suatu instrument dikatakan valid apabila sanggup mengukur apa yang diinginkan serta sanggup untuk mengatakan data dari variabel yang diteliti secara pasti. Dalam penelitian ini, uji validitas dicoba untuk menguji data yang valid ataupun tidak valid setelah menggunakan alat ukur kuisisioner dan wawancara. (Sugiyono, 2012). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : (Juliandi & Irfan, 2013).

Keterangan :

n = jumlah sampel

X = data jawaban responden masing-masing item

Y = data total jawaban masing-masing item dikurangi data X pendampingnya.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas ialah untuk melihat apakah instrument penelitian yakni instrument yang pasti dan dapat dipercayai (Juliandi & Irfan, 2013). Sesuatu instrument dikatakan reliable apabila, hasil pengukuran dari alat ukur tersebut normal dan tidak berubah-ubah (Naninncova, 2019). Uji reliabilitas dicoba dengan pengujian statistik Cronbach Alpha, dengan ketentuan variabel yang dikatakan reliabel merupakan nilai Cronbach Alpha di atas 0,6. Uji validitas serta reliabilitas ini diukur dengan memakai dukungan aplikasi Aplikasi *SPSS 26. 0 for Windows*.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini merupakan analisis kuantitatif, yakni menguji serta menganalisis data dengan perhitungan angka - angka setelah itu memberikan kesimpulan serta pengujian tersebut.

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi & Irfan, 2013). menguji normalitas data dengan

menggunakan Kolmogorov–Smirnov, Normality Probability Plot dan Histogram. Uji normalitas dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. data dikatakan normal, jika nilai kolmogorov-smirnov dikatakan tidak signifikan (Asymp.Sig (2- tailed) lebih besar α 0,05) (Juliandi & Irfan, 2013). Normality probability plot dikatakan normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sedangkan histogram merupakan grafik batang yang apabila pengolahan data yang dihasilkan berbentuk seperti lonceng maka dikatakan normal.

3.7.1.2.Uji Multikolineralitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi yang ditemui terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen (Juliandi & Irfan, 2013). Metode yang dicoba untuk menilainya dengan melihat nilai aspek inflasi varian (Variance Inflasi Factor/ VIF) Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolonieritas. Bila nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data.

3.7.1.3.Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat ketidaksamaan varians dari residual sesuatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Bila variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain senantiasa tetap, maka dapat dikatakan homokedastisitas, serta apabila terdapat varians berbeda maka dikatakan heterokedastisitas (Juliandi & Irfan, 2013).

Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Bila terdapat pola tertentu, semacam titik- titik (poin- poin) yang terdapat membentuk sesuatu pola tertentu yang teratur. Hingga terdapat

heterokedastisitas. Bila tidak terdapat pola yang jelas dan titik- titik (poin- poin) menyebar dibawah serta diatas angka 0 pada sumbu Y, hingga tidak terdapat heterokedastisitas.

2. Bila tidak terdapat pola yang jelas semacam titik menyebar diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y, hingga tidak terdapat heterokedastisitas ataupun homokedastisitas.

3.7.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja dengan persamaan yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

X3 = Lingkungan Kerja.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji – t

Uji t-statistik digunakan untuk mengkaji apakah variabel bebas (X) secara parsial memiliki hubungan yang signifikan ataupun tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Besar Korelasi antara variabel x dan y

t = Hipotesis (t-hitung)

n = Jumlah sampel

Bila t hitung > t tabel atau nilai signifikansi uji t < 0,05 hingga dapat disimpulkan bahwa secara individual variabel independen mempengaruhi signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.7.3.2 Uji – F

Uji F atau dapat dikatakan pula dengan uji signifikan serentak yang dimaksudkan untuk melihat kemampuan yang lebih merata dari variabel bebas. Pengujian ini digunakan untuk mengenali apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat, dengan menyamakan antara F tabel serta F hitung. Dalam perihal ini dicoba untuk mengenali apakah seluruh variabel bebas X1, X2 serta X3 memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat Y. melalui tabel ANOVA, dinyatakan berpengaruh apabila nilai F hitung(Sig.) lebih kecil dari 0, 05.

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2012).

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya keahlian model regresi dalam menarangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ataupun adjusted R^2 antara nol serta satu. Nilai koefisien determinasi ataupun adjusted R^2 yang mendekati satu, maksudnya menampilkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). dan begitu juga kebalikannya apabila nilai koefisien determinasi ataupun adjusted R^2 terus menjadi kecil ataupun mendekati nol, hingga dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) merupakan kecil terhadap variabel terikat (Y) (Ferdinand, 2014).

Berikut Rumus Koefisien Determinasi” yaitu :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r^2 = Koefisien Determinasi .

Sumber : (Sarwono, 2012).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian di lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab terdahulu. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan dalam melakukan penelitian penulis menyebar kuisisioner sebanyak 50 buah dengan meneliti hasil kuisisioner berdasarkan jenis kelamin, bagian kerja, serta jabatan dari responden.

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penulis melakukan penyebaran angket kepada karyawan yang bekerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan yang menjadi objek penelitian dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun angket yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, dimana responden memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Setiap jawaban akan diberikan nilai atau skor.

Adapun kuisisioner yang disebarkan terdiri atas 3 variabel, yaitu :

1. Variabel bebas = Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja (X1,X2 dan X3) masing-masing terdiri dari 8, 6, dan 8 pertanyaan.
2. Variabel terikat = Kepuasan Kerja (Y) terdiri atas 8 pertanyaan.

Data karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. yang menjadi sampel berjumlah 50

orang. Karakteristik responden ini meliputi jenis kelamin dan bagian kerja. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel-tabel yang diuraikan peneliti di bawah ini :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
1.	Laki - Laki	38	76
2.	Perempuan	12	24
Jumlah		50	100

Sumber : Hasil Kuisisioner 2021

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 38 orang (76%) sedangkan perempuan sebanyak 12 orang (24%).

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

No.	Bagian Kerja	Frekuensi	Presentasi (%)
1.	Retail Banking / Bussiness	13	26
2.	Retail Collection	7	14
3.	Operation & Service	5	10
4.	Operation Control	3	6
5.	FOP (Financing Operation) Sumatera	22	44
Jumlah		50	100

Sumber : Hasil Kuisisioner 2021

Dari data pada tabel klasifikasi responden berdasarkan bagian kerja diatas diperoleh hasil bahwa mayoritas responden pada bagian kerja Retail Banking/ Bussiness terdapat 13 orang (26%), pada bagian kerja Retail Collection terddapat 7 orang (14%), pada bagian kerja Operation & Service terdapat 5 orang (10%) pada bagian kerja Operation Control terdapat 3 orang (6%), dan pada bagian kerja FOP (Financing Operation Sumatera) terdapat 22 orang (44%).

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Presentasi (%)
1.	Branch Manager / Pimpinan Cabang	1	2
2.	Branch Distribution & Wealth Manager	1	2
3.	Branch Sales Support	1	2
4.	Customer Service	3	6
5.	Relationship Manager Funding	4	8
6.	Relationship Manager Priority	1	2
7.	Relationship Manager Financing	2	4
8.	Retail Manager Collection	6	12
9.	Retail Manager Collection - TL	1	2
10.	Branch Operation % Services Manager	1	2
11.	Operation Officer	1	2
12.	Teller	1	2
13.	Back Office	2	4
14.	Financing Auditor	1	2
15.	Funding Auditor	2	4
16.	Region Head FOP Sumatera	1	2
17.	Retail Risk Manager	1	2
18.	Corporate Risk Manager	1	2
19.	Risk Admin	2	4
20.	Legal & Settlement Manager	1	2
21.	Settlement	3	6
22.	Legal Officer	1	2
23.	Legal Admin	2	4
24.	Appraisal & Verificator Manager	1	2
25.	Appraisal Supervisor	1	2
26.	Appraisal	3	6
27.	Verificator Supervisor	1	2
28.	Admin Verificator	2	4
29.	FOP Custody Manager	1	2
30.	FOP Custody Admin	1	2
Jumlah		50	100

Sumber : Hasil Kuisisioner 2021

Dari data pada tabel klasifikasi responden berdasarkan bagian kerja diatas diperoleh hasil bahwa mayoritas responden pada jabatan Branch Manager / Pimpinan Cabang terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Branch Distribution & Wealth Manager terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Branch Sales Support terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Customer Service terdapat 3 orang (6%), pada jabatan Relationship Manager Funding terdapat 4 orang (8%), pada jabatan Relationship Manager Priority terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Relationship Manager Financing terdapat 2 orang (4%), pada jabatan Retail Manager Collection terdapat 6 orang (12%), pada jabatan Retail Manager Collection – TL terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Branch Operation % Services Manager terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Operation Officer terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Teller terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Back Office terdapat 2 orang (4%), pada jabatan Financing Auditor terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Funding Auditor terdapat 2 orang (4%), pada jabatan Region Head FOP Sumatera terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Retail Risk Manager terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Corporate Risk Manager terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Risk Admin terdapat 2 orang (4%), pada jabatan Legal & Settlement Manager terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Settlement terdapat 3 orang (6%), pada jabatan Legal Officer terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Legal Admin terdapat 2 orang (4%), pada jabatan Appraisal & Verificator Manager terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Appraisal Supervisor terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Appraisal terdapat 3 orang (6%), pada jabatan Verificator Supervisor terdapat 1 orang (2%), pada jabatan Admin Verificator terdapat 2 orang (4%), pada jabatan FOP Custody Manager terdapat 1 orang (2%), pada jabatan FOP Custody Admin terdapat 1 orang (2%).

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.1.1. Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.4. Persentase Skor Angket Variabel Kepemimpinan

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	34	68	16	32						
Butir 2	15	30	23	46	10	20	2	4		
Butir 3	27	54	23	46						
Butir 4	26	52	23	46					1	2
Butir 5	23	46	27	54						
Butir 6	28	56	22	44						
Butir 7	28	56	22	44						
Butir 8	24	48	26	52						

Sumber : Data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Jawaban responden tentang “Jujur, bertanggung jawab dan tegas merupakan contoh sikap dan sifat yang dimiliki oleh seseorang pemimpin yang baik” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 68%.
- b. Jawaban responden tentang “Seorang pemimpin memiliki kebiasaan yang selalu benar dan tidak pernah salah” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 46%, yang menjawab kurang
- c. Jawaban responden tentang “Kebiasaan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerjanya” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 54%.

- d. Jawaban responden tentang “Tempramen, mudah emosi, suka mencari kesalahan adalah ciri-ciri pemimpin yang tidak baik” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 52%.
- e. Jawaban responden tentang “Pemimpin yang mempunyai pendirian yang teguh akan menjadi pemimpin yang berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuannya” tanpa terpengaruh oleh setiap orang sekitarnya” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 54%.
- f. Jawaban responden tentang “Pemimpin harus mempunyai integritas, bertanggung jawab, mempunyai pengetahuan yang luas, percaya diri, serta mampu meyakinkan orang lain dalam membangun organisasi tersebut” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 56%.
- g. Jawaban responden tentang “Kepribadian mempunyai peran penting dalam rangka pemenuhan persyaratan pengangkatan menjadi pemimpin” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 56%.
- h. Jawaban responden tentang “Seorang pemimpin mampu belajar dan melatih dirinya serta mampu melatih dan memberi contoh kepada para karyawannya agar tercapai tujuan yang diinginkan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 52%.

4.1.1.2. Variabel Kompensasi

Tabel 4.5. Persentase Skor Angket Variabel Kompensasi

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	14	28	35	70	1	2				
Butir 2	23	46	27	54						
Butir 3	24	48	26	52						
Butir 4	24	48	26	52						
Butir 5	21	42	26	52	2	4			1	2
Butir 6	13	26	32	64	4	8			1	2

Sumber : Data Kuesioner 2021

- a. Jawaban responden tentang “Besarnya kompensasi yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 70%.
- b. Jawaban responden tentang “Gaji yang diterima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 54%.
- c. Jawaban responden tentang “Saya menerima jaminan asuransi kesehatan penuh untuk seluruh anggota keluarga saya” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 52%.
- d. Jawaban responden tentang “Saya mendapatkan hak THR tepat pada waktunya” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 52%.
- e. Jawaban responden tentang “Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman kerja yang saya dapat” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 52%.

- f. Jawaban responden tentang “Kompensasi yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja saya” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 64%.

4.1.1.3. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6. Persentase Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	9	18	39	78	2	4				
Butir 2	11	22	38	76	1	2				
Butir 3	19	38	29	58	2	4				
Butir 4	19	38	31	62						
Butir 5	12	24	36	72	1	2	1	2		
Butir 6	11	22	36	72	3	6				
Butir 7	17	34	31	62	2	4				
Butir 8	17	34	33	66						

Sumber : Data Kuesioner 2021

- a. Jawaban responden tentang “Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 78%.
- b. Jawaban responden tentang “Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin maupun kendaraan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 76%.
- c. Jawaban responden tentang “Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 58%.

- d. Jawaban responden tentang “Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 62%.
- e. Jawaban responden tentang “Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 72%.
- f. Jawaban responden tentang “Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 72%.
- g. Jawaban responden tentang “Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 62%.
- h. Jawaban responden tentang “Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 66%.

4.1.1.4. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.7. Persentase Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Butir 1	38	76	12	24						
Butir 2	13	26	37	74						
Butir 3	20	40	30	60						
Butir 4	12	24	34	68	3	6			1	2
Butir 5	19	38	26	52	4	8			1	2
Butir 6	13	26	33	66	2	4	1	2	1	2

Butir 7	15	30	32	64	2	4				
Butir 8	13	26	37	74						

Sumber : Data Kuesioner 2021

- a. Jawaban responden tentang “Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 76%.
- b. Jawaban responden tentang “Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada kepada karyawannya” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 74%.
- c. Jawaban responden tentang “Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat dari karyawannya” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 60%.
- d. Jawaban responden tentang “Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 68%.
- e. Jawaban responden tentang “Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 52%.
- f. Jawaban responden tentang “Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi dalam perusahaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 66%.

- g. Jawaban responden tentang “Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 64%.
- h. Jawaban responden tentang “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki tanggung jawab, memberikan dukungan serta solusi dalam menjalankan pekerjaan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 74%.

4.2. Analisis Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan maupun kesahihan sesuatu instrument. suatu instrument dikatakan valid apabila sanggup mengukur apa yang diinginkan serta sanggup untuk mengatakan data dari variabel yang diteliti secara pasti. Dalam penelitian ini, uji validitas dicoba untuk menguji data yang valid ataupun tidak valid setelah menggunakan alat ukur kuisioner dan wawancara. (Sugiyono, 2012).

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Butiran pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	.528	.279	valid
X1.2	.332	.279	valid
X1.3	.653	.279	valid
X1.4	.641	.279	valid
X1.5	.730	.279	valid
X1.6	.644	.279	valid
X1.7	.690	.279	valid

X1.8	.594	.279	valid
------	------	------	-------

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 50 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 48$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,279 . pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel , sehingga seluruh pertanyaan variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butiran pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	.640	.279	valid
X2.2	.652	.279	valid
X2.3	.537	.279	valid
X2.4	.574	.279	valid
X2.5	.734	.279	valid
X2.6	.613	.279	valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 50 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 48$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,279 . pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel , sehingga seluruh pertanyaan variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butiran pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X3.1	.569	.279	valid
X3.2	.534	.279	valid
X3.3	.744	.279	valid
X3.4	.533	.279	valid
X3.5	.718	.279	valid
X3.6	.685	.279	valid
X3.7	.792	.279	valid
X3.8	.659	.279	valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 50 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 48$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,279 . pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel , sehingga seluruh pertanyaan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butiran pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	.324	.279	valid
Y.2	.404	.279	valid
Y.3	.421	.279	valid
Y.4	.863	.279	valid
Y.5	.839	.279	valid
Y.6	.833	.279	valid
Y.7	.827	.279	valid
Y.8	.330	.279	valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 50 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas $df = 48$ dengan nilai r-tabel sebesar 0,279 . pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel , sehingga seluruh pertanyaan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.2.1.2.Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas ialah untuk melihat apakah instrument penelitian yakni instrument yang pasti dan dapat dipercayai. (Juliandi & Irfan, 2013). Sesuatu instrument dikatakan reliable apabila, hasil pengukuran dari alat ukur tersebut normal dan tidak berubah-ubah (Naninncova, 2019). Uji reliabilitas dicoba dengan pengujian statistik Cronbach Alpha, dengan ketentuan variabel yang dikatakan reliabel

merupakan nilai Cronbach Alpha di atas 0, 6. Uji validitas serta reliabilitas ini diukur dengan memakai dukungan aplikasi Aplikasi *SPSS 26. 0 for Windows*.

Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	8

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) variabel kepemimpinan adalah sebesar 0.707 . dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.707 > 0.6$ sehingga kesimpulannya adalah variabel kepemimpinan merupakan variabel yang reliabel .

Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.684	6

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) variabel kepemimpinan adalah sebesar 0.684 . dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.684 > 0.6$ sehingga kesimpulannya adalah variabel kompensasi merupakan variabel yang reliabel .

Tabel 4.14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	8

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) variabel kepemimpinan adalah sebesar 0.814 . dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.814 > 0.6$ sehingga kesimpulannya adalah variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang reliabel .

Tabel 4.15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	8

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) variabel kepemimpinan adalah sebesar 0.797 . dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar $0.797 > 0.6$ sehingga kesimpulannya adalah variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang reliabel .

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna mengetahui atau mendeteksi ada atau tidak penyimpangan dari data yang akan diuji pada regresi linier berganda, sehingga menghasilkan data yang valid. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dan harus dipenuhi setiap kriterianya adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas.

4.2.2.1. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kolmogorov smirnov, P-Plot dan histogram.

a. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. data dikatakan normal, jika nilai kolmogorov-smirnov dikatakan tidak signifikan (Asymp.Sig (2- tailed) lebih besar α 0,05) (Juliandi & Irfan, 2013).

Tabel 4.16. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47633924
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.050
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa uji normalitas kolmogorov-smirnov apabila tingkat signifikan 5%, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari

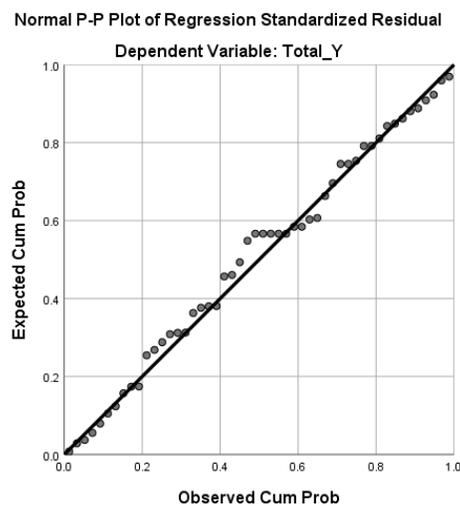
0,05 berarti bahwa variabel residual berdistribusi normal, sehingga berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ yang mengartikan bahwa model regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

b. Uji Normality Probability Plot

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui model regresi berdistribusi normal atau tidaknya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.17. Hasil Uji Normality Probability Plot



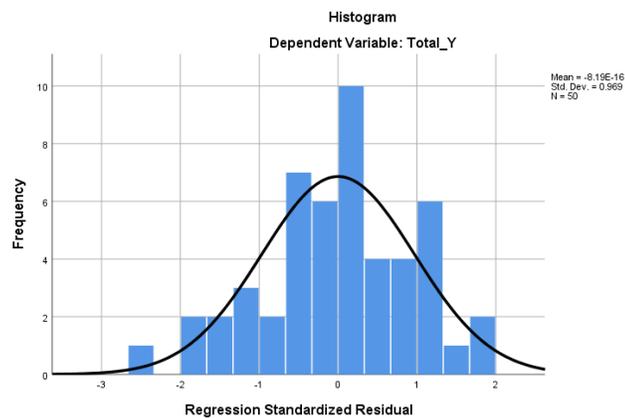
Dari hasil uji Normality Probability Plot tersebut, dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar

titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Histogram

Histogram merupakan grafik batang yang dapat juga berguna untuk menguji apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Apabila hasil data yang diolah berbentuk seperti lonceng, maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4.18. Hasil Uji Histogram



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa hasil data yang diolah berbentuk seperti lonceng, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

4.2.2.2. Uji Multikolonieritas

Uji mutikolonieritas dilakukan untuk melihat nilai aspek inflasi varian (Variance Inflasi Factor/ VIF) Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolonieritas. Bila nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data.

Tabel 4.19. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.905	1.105
	Total_X2	.733	1.365
	Total_X3	.746	1.341

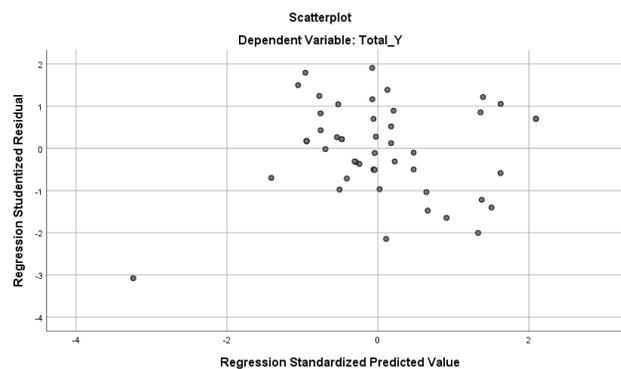
a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai VIF dari ke-3 variabel yakni kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas.

4.2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat ketidaksamaan varians dari residual sesuatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Bila variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain senantiasa tetap, maka dapat dikatakan homokedastisitas, serta apabila terdapat varians berbeda maka dikatakan heterokedastisitas.

Tabel 4.20. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.21. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.087	6.312		1.281	.207
	Kepemimpinan	-.030	.145	-.026	-.209	.835
	Kompensasi	.472	.195	.332	2.427	.019
	Lingkungan kerja	.441	.158	.379	2.789	.008

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Berdasarkan nilai diatas dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,087 - 0,030 + 0,472 + 0,441$$

Keterangan :

- Nilai konstanta (a) sebesar 8,087, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja tidak ada, maka nilai kepuasan kerja sebesar 8,087.

- Nilai kepemimpinan (X1) sebesar -0,030, hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan menurun, maka kepuasan kerja akan meningkat.
- Nilai kompensasi (X2) sebesar 0.472, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,472.
- Nilai lingkungan kerja (X3) sebesar 0.441, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,441.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Hasil Uji – t

Uji t-statistik digunakan untuk mengkaji apakah variabel bebas (X) secara parsial memiliki hubungan yang signifikan ataupun tidak terhadap variabel terikat (Y).

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$ hingga dapat disimpulkan bahwa secara individual variabel independen mempengaruhi signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4.22. Hasil Uji – t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.087	6.312		1.281	.207
	Kepemimpinan	-.030	.145	-.026	-.209	.835
	Kompensasi	.472	.195	.332	2.427	.019

Lingkungan kerja	.441	.158	.379	2.789	.008
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak maka diperlukan dilaksanakan pengujian hipotesis atau uji t. hasil uji t sebagai berikut:

Nilai t-tabel diperoleh dengan cara:

$$\begin{aligned} df &= n - k \\ &= 50 - 3 \\ &= 47 \end{aligned}$$

Uji t-hitung dilakukan adalah uji satu, maka t-tabel yang diperoleh adalah pada alpha 5% adalah 2.01174. Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut :

1. Hasil t-hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar -0,209 lebih kecil dari nilai t-tabel 2.011741 dengan nilai signifikansi sebesar 0.835 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif ditolak.
2. Hasil t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2.427 lebih besar dari nilai t-tabel 2.011741 dengan nilai signifikansi sebesar 0.019 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

3. Hasil t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.789 lebih besar dari nilai t-tabel 2.01174 dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

4.4.2. Hasil Uji – F

Tabel 4.23. Hasil Uji – F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.039	3	58.346	8.932	.000 ^b
	Residual	300.481	46	6.532		
	Total	475.520	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja , Kepemimpinan , Kompensasi

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak maka diperlukan dilaksanakan pengujian hipotesis atau uji - F. hasil uji - F sebagai berikut:

Nilai F- tabel diperoleh dengan cara:

$$\begin{aligned} df &= n - k - 1 \\ &= 50 - 3 - 1 \\ &= 46 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f-hitung sebesar 8.932 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 2.81, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel dan tingkat

signifikansinya $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat, Tbk Cabang Medan dan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

4.5. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

4.5.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.24. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.368	.327	2.556

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil R-Square sebesar 0,368, hal ini berarti bahwa 36,8% variasi nilai kepuasan kerja ditentukan oleh peran dari variasi nilai kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebesar 36,8% sementara 63,2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil t-hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar -0,209 lebih kecil dari nilai t-tabel 1.67793 dengan nilai signifikansi sebesar 0.835 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif ditolak. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari (Purnama et al., 2019). artinya dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan masih dianggap belum baik sesuai dengan persepsi masing-masing responden, seperti halnya kurangnya komunikasi seorang pemimpin terhadap para karyawan sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja, pemimpin yang sering merubah rencananya sendiri di pertengahan eksekusi mengakibatkan hasil ketidakpuasan kerja karyawan. Maka berdasarkan hasil uji – t yang menunjukkan negative berarti buruk atau tidak baiknya kepemimpinan akan berdampak kepada penurunan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.

4.6.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2.427 lebih besar dari nilai t-tabel 1.67793 dengan nilai signifikansi sebesar 0.019 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari (Rasyid & Tanjung, 2020) Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan sudah baik dan sesuai dengan persepsi masing-masing responden. perusahaan telah memberikan jamsostek ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, asuransi jiwa bagi para karyawan, tunjangan hari raya idul fitri dan idul adha, santunan kedukaan, dll. Sedangkan berdasarkan analisis hasil uji – t kompensasi mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil ini hasil hipotesis yang diajukan diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan tinggi tingkat kepuasan kerja yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.

4.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.789 lebih besar dari nilai t-tabel 1.67793 dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari (Andriany, 2019) Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan sudah baik dan sesuai dengan persepsi masing-masing responden. Perusahaan telah menyediakan mushollah, coffe shop, perpustakaan, lounge karyawan, dll. Sedangkan berdasarkan analisis hasil uji – t lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil ini hasil hipotesis yang diajukan diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan tinggi tingkat kepuasan kerja yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.

4.6.4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji-f) diperoleh nilai fhitung sebesar 8.932 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 2.81, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat, Tbk Cabang Medan dan dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari (Tamali & Munasip, 2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial, variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.
2. Secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.
3. Nilai koefisien determinasinya 0,368 menunjukkan bahwa 36,8% variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja menjelaskan variabel kepuasan kerja. Sementara 63,2 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan harus lebih konsisten dalam kepemimpinan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dan kepuasan kerja terhadap karyawan dapat tercapai.
2. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan lebih meningkatkan kompensasi yang diterima oleh para karyawan dan sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing karyawan.
3. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan harus mampu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja pada perusahaan agar para karyawan merasakan kenyamanan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melaksanakan penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang peneliti alami dan dapat menjadi faktor yang dapat diperhatikan lagi oleh peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki ke depannya. Beberapa keterbatasan penelitian yaitu :

1. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 50 orang tentu sangat terbatas untuk memberikan gambaran tentang keadaan yang sebenarnya.

2. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui tanya jawab dengan kuesioner belum menunjukkan realitas yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemahaman responden atas pertanyaan yang ada dalam kuesioner, kemudian responden cenderung memberikan jawaban yang tidak beresiko terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Ardana, K., Mujiyati, N. W., & Sriathi, A. (2008). *Perilaku Keorganisasian* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. *Jurnal Akmami*, 2(1), 182–191.
- Catio, M., Sarwani, & Ruknan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indigo Media.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertai ilmu manajemen* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmono, I., & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian* (1st ed.). BPFE.
- Gomes, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI.
- Griffin, & Ricky, W. (2004). *Manajemen Jilid 2* (G. Gina (ed.); 7th ed.). Penerbit Erlangga.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal*

Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 31–45.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 69–88.*
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen ; Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1), 37–47.* <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(01), 34–53.*
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management, 11(1), 53–60.*
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Perdana Mulya Sarana.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta.
- Khair, H., Bismala, L., Arianty, N., & Pratami, L. (2016). *Manajemen Startegi* (1st ed.). UMSU PRESS.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi Offset.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja

Rosdakarya.

- Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama* (5th ed.). BPFU-UGM.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Naninncova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 321–328.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019*, 1–10.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (5th ed.). Ghalia.
- Purnama, I., Nyoto, & Komara, A. H. (2019). The Influence Of Leadership Style, Work Motivation ,And Work Environment On Job Satisfaction And Employee Organizational Commitment In Pelita Indonesia Pekanbaru College. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222–238.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rivai, V., & Deddy, M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). PT RajaGrafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior Buku 2* (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid (eds.); 12th ed.). Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan*

Prosedur SPSS. Elex Media Komputindo.

- Saura, I. G., Contri, G. B., & Taulet, A. C. (2005). Relationship Among Customer Orientation, Service Orientation and Job Satisfaction in Financial Service. *International Journal of Service Industry Management*, 16(5), 141–149.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sinambela, L. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sitorus, M., Manalu, T., & Andira, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Seleksi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari. *Jurnal Tijarah*, 1(19), 119–128.
- Soekarso, Putong, & Iskandar. (2015). *Kepemimpinan : Kajian Teoritis dan Praktis*. Mitra Wacana Media.
- Soesanto, H. (2019). *Pemimpin Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial* (R. Emmy (ed.)). PT Kanisus.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (1st ed.). Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif dan R&D)* (16th ed.). ALFABETA, CV.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, (1), 55–68.

Veriyani, R., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 1–14. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp1-14>

Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Graha Ilmu.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nurul Auni Lubis
NPM : 1705160096
Tempat dan Tanggal Lahir : Bandar Khalipah, 19 Agustus 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln. Benteng Hilir Gg. Seroja 20 No. 88H
Anak Ke : 1 (Dari 2 Bersaudara)

Data Orang Tua

Nama Ayah : Muhammad Lokot Lubis
Pekerjaan : Wirausaha
Nama Ibu : Almh. Mariatun
Pekerjaan : -
Alamat : Jln. Benteng Hilir Gg. Seroja 20 No. 88H

Pendidikan Formal

1. 2005-2006 : TK AL - IHSAN
2. 2006-2011 : SD SWASTA AL-MUKMIN
3. 2011-2014 : SMP NEGERI 1 PERCUT SEI TUAN
4. 2014-2017 : SMA SWASTA BUDISATRYA MEDAN
5. 2017-2021 : Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Agustus 2021

Nurul Auni Lubis

Kuisisioner Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan

Kepada Yth :

Bapak / Ibu Seluruh Karyawan Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan.

Dengan Hormat

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan”.

Saya Nurul Auni Lubis, Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuisisioner ini.

Kuisisioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. kuisisioner ini tidak ada hubungannya dengan status kedudukan Bapak/Ibu dalam perusahaan, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya yang telah Bapak/Ibu berikan . Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat .

Hormat Saya

Nurul Auni Lubis

PETUNJUK PENGISIAN :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan respon bapak/ibu dengan memberikan conteng (√) pada kolom yang telah tersedia dengan satu pilihan jawaban.

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Bagian Kerja :
4. Jabatan :

Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Jujur, bertanggung jawab dan tegas merupakan contoh sikap dan sifat yang dimiliki oleh seseorang pemimpin yang baik.					
2.	Seorang pemimpin memiliki kebiasaan yang selalu benar dan tidak pernah salah.					
3.	Kebiasaan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.					
4.	Tempramen, mudah emosi, suka mencari kesalahan adalah ciri-ciri pemimpin yang tidak baik.					
5.	Pemimpin yang mempunyai pendirian yang teguh akan menjadi pemimpin yang berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuannya, tanpa terpengaruh oleh setiap orang sekitarnya.					

6.	Pemimpin harus mempunyai integritas, bertanggung jawab, mempunyai pengetahuan yang luas, percaya diri, serta mampu meyakinkan orang lain dalam membangun organisasi tersebut.					
7.	Kepribadian mempunyai peran penting dalam rangka pemenuhan persyaratan pengangkatan menjadi pemimpin.					
8.	Seorang pemimpin mampu belajar dan melatih dirinya serta mampu melatih dan memberi contoh kepada para karyawannya agar tercapai tujuan yang diinginkan .					

Kompensasi (X2)

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Besarnya kompensasi yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.					
2.	Gaji yang diterima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan.					
3.	Saya menerima jaminan asuransi kesehatan penuh untuk seluruh anggota keluarga saya.					
4.	Saya mendapatkan hak THR tepat pada waktunya.					
5.	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan pengalaman kerja yang saya dapat.					
6.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja saya.					

Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
2.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin maupun kendaraan.					
3.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.					
4.	Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja,					
5.	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.					
6.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
7.	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.					
8.	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik.					

Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang.					
2.	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada kepada karyawannya.					
3.	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat dari karyawannya.					
4.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.					

5.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.					
6.	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi dalam perusahaan.					
7.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.					
8.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki tanggung jawab, memberikan dukungan serta solusi dalam menjalankan pekerjaan.					

TERIMAKASIH

TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEPEMIMPIAN

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
1	5	4	5	4	4	4	5	5	36
2	5	4	4	4	4	4	4	4	33
3	4	3	4	5	4	5	4	4	33
4	5	3	4	5	5	5	4	5	36
5	5	2	4	4	4	4	4	4	31
6	5	3	5	5	4	5	5	5	37
7	5	2	5	1	4	5	4	5	31
8	5	3	5	4	5	5	5	5	37
9	5	3	5	5	5	5	5	5	38
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	5	5	4	5	4	4	35
12	5	4	5	5	5	5	5	5	39
13	5	5	5	4	5	5	5	5	39
14	5	5	5	5	5	5	4	4	38
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	4	5	4	4	4	5	4	34
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	5	4	4	5	5	5	4	36
27	5	4	5	5	5	5	5	5	39
28	4	5	4	4	4	5	4	5	35
29	5	5	4	4	4	4	4	4	34
30	5	5	4	5	5	5	5	4	38
31	5	4	4	4	4	5	5	5	36
32	5	4	4	4	4	4	4	4	33
33	5	4	4	5	4	5	5	5	37
34	5	5	5	5	5	4	5	4	38
35	4	5	5	4	4	4	4	4	34
36	5	4	4	4	4	4	5	4	34
37	5	4	4	5	4	4	5	4	35
38	5	5	5	5	4	4	5	4	37
39	5	5	5	5	4	5	5	4	38
40	5	5	5	4	5	5	4	4	37
41	5	3	5	5	4	5	5	5	37
42	4	4	5	5	5	4	5	5	37
43	5	3	5	5	5	5	5	5	38

44	5	3	5	5	5	5	5	5	38
45	4	4	4	4	5	5	5	5	36
46	5	4	4	4	4	4	5	4	34
47	5	3	5	5	5	5	4	5	37
48	4	4	5	5	5	4	4	5	36
49	5	3	5	5	5	5	5	5	38
50	5	4	4	5	5	4	4	4	35

TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMPENSASI

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X2
1	4	5	5	5	4	4	27
2	4	5	5	5	4	4	27
3	4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	4	4	28
5	3	5	4	5	3	3	23
6	5	5	5	5	4	3	27
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	3	3	22
9	4	5	5	5	5	3	27
10	4	4	5	5	1	1	20
11	4	5	5	5	5	4	28
12	5	5	5	5	4	4	28
13	5	5	5	5	5	4	29
14	5	5	5	5	5	4	29
15	4	4	5	5	5	5	28
16	5	5	5	5	4	4	28
17	4	4	4	4	5	5	26
18	4	5	5	4	4	4	26
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	5	4	4	4	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	5	4	4	4	25
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	5	5	4	4	4	26
30	4	4	4	5	5	4	26
31	5	4	4	4	4	4	25
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	5	25
34	4	4	4	5	5	4	26
35	5	4	4	4	5	4	26
36	4	4	4	5	4	4	25
37	4	5	4	4	5	4	26
38	4	4	4	4	5	5	26
39	4	4	4	5	5	5	27
40	4	5	4	4	4	4	25
41	5	5	4	5	5	5	29
42	5	5	5	4	4	4	27
43	5	5	5	5	5	5	30

44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	5	4	4	4	25
46	4	5	5	4	5	4	27
47	4	4	4	5	5	5	27
48	4	4	4	4	5	5	26
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	4	4	4	4	24

TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total_X3
1	5	4	5	5	5	5	5	5	39
2	4	5	4	4	4	4	4	4	33
3	3	4	4	4	4	3	3	4	29
4	5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	4	4	4	4	3	4	4	4	31
6	5	3	3	5	4	3	4	4	31
7	5	5	5	5	4	4	4	4	36
8	4	5	5	5	5	5	5	5	39
9	4	4	5	4	4	4	4	4	33
10	3	4	3	5	2	3	3	4	27
11	4	4	5	4	4	4	4	5	34
12	4	4	5	5	4	4	4	5	35
13	4	4	4	4	4	4	5	5	34
14	4	4	4	4	4	5	5	5	35
15	4	5	5	5	5	4	5	5	38
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	5	5	5	35
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	5	5	5	4	4	4	4	35
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	5	5	4	4	4	4	4	35
29	4	5	5	4	4	4	5	4	35
30	4	4	4	4	4	5	4	4	33
31	4	4	4	4	4	5	5	5	35
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	5	4	4	4	4	33
34	4	4	4	5	4	4	4	5	34
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	5	4	4	4	4	4	5	35
37	5	4	4	5	5	4	4	4	35
38	4	4	5	4	4	5	5	4	35
39	4	4	4	5	5	4	4	4	34
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	5	5	5	4	5	5	37
42	4	4	4	4	4	4	5	4	33

43	5	4	5	5	5	5	5	5	39
44	5	5	5	5	4	5	5	5	39
45	4	4	4	4	5	4	4	4	33
46	4	4	4	5	5	4	5	4	35
47	4	5	5	5	5	5	5	5	39
48	4	4	5	4	4	4	4	5	34
49	4	4	5	5	5	5	5	4	37
50	4	4	5	4	4	4	4	4	33

44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	5	4	4	4	5	5	5	4	36
46	5	4	5	4	4	4	4	4	34
47	5	5	4	5	5	5	5	5	39
48	5	4	4	5	4	4	4	4	34
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	4	4	5	5	4	4	4	35

Uji Validitas

Variabel Kepemimpin

Correlations		Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.2	Pearson Correlation	.332*
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	50
X1.3	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.4	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.5	Pearson Correlation	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.6	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.7	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.8	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Total_X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.707	8

Uji Validitas

Variabel Kompensasi

Correlations

		Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.2	Pearson Correlation	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.3	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.4	Pearson Correlation	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.5	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.6	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Total_X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.684	6

Uji Validitas

Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X3.2	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X3.3	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X3.4	Pearson Correlation	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X3.5	Pearson Correlation	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X3.6	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X3.7	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X3.8	Pearson Correlation	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Total_X3	Pearson Correlation	1

Sig. (2-tailed)	
N	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.814	8

Uji Validitas

Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	.324*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	50
Y.2	Pearson Correlation	.404**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	50
Y.3	Pearson Correlation	.421**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	50
Y.4	Pearson Correlation	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y.5	Pearson Correlation	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y.6	Pearson Correlation	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	50
Y.7	Pearson Correlation	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y.8	Pearson Correlation	.330*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	50
Total_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.797	8

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
1.	Laki - Laki	38	76
2.	Perempuan	12	24
Jumlah		50	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

No.	Bagian Kerja	Frekuensi	Presentasi (%)
1.	Retail Banking / Bussiness	13	26
2.	Retail Collection	7	14
3.	Operation & Service	5	10
4.	Operation Control	3	6
5.	FOP (Financing Operation) Sumatera	22	44
Jumlah		50	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Presentasi (%)
1.	Branch Manager / Pimpinan Cabang	1	2
2.	Branch Distribution & Wealth Manager	1	2
3.	Branch Sales Support	1	2
4.	Customer Service	3	6
5.	Relationship Manager Funding	4	8
6.	Relationship Manager Priority	1	2
7.	Relationship Manager Financing	2	4
8.	Retail Manager Collection	6	12
9.	Retail Manager Collection - TL	1	2
10.	Branch Operation % Services Manager	1	2
11.	Operation Officer	1	2
12.	Teller	1	2
13.	Back Office	2	4
14.	Financing Auditor	1	2
15.	Funding Auditor	2	4

16.	Region Head FOP Sumatera	1	2
17.	Retail Risk Manager	1	2
18.	Corporate Risk Manager	1	2
19.	Risk Admin	2	4
20.	Legal & Settlement Manager	1	2
21.	Settlement	3	6
22.	Legal Officer	1	2
23.	Legal Admin	2	4
24.	Appraisal & Verificator Manager	1	2
25.	Appraisal Supervisor	1	2
26.	Appraisal	3	6
27.	Verificator Supervisor	1	2
28.	Admin Verificator	2	4
29.	FOP Custody Manager	1	2
30.	FOP Custody Admin	1	2
Jumlah		50	100

Uji Normalitas

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.47633924
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.050
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

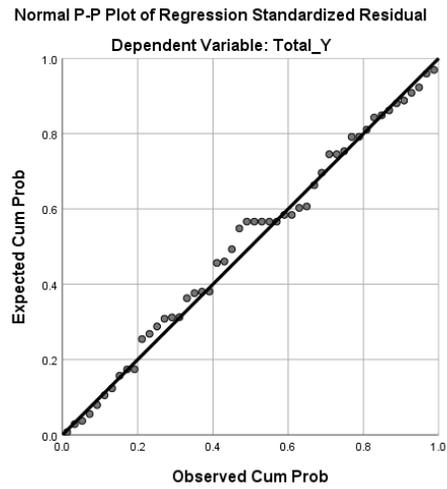
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

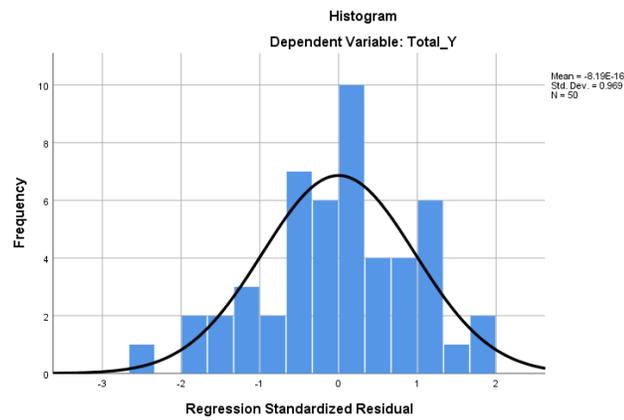
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Normality Probability Plot



Hasil Histogram



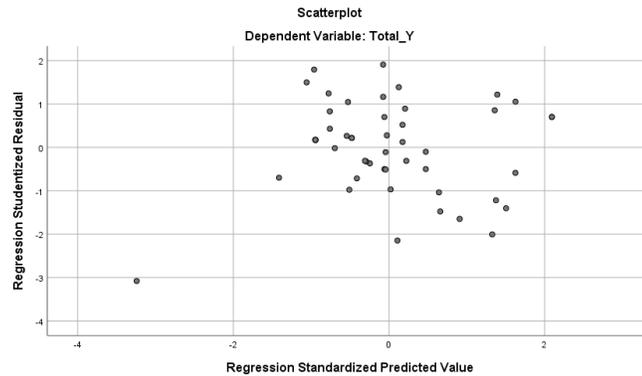
Hasil Uji Multikoneralitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.905	1.105
	Total_X2	.733	1.365
	Total_X3	.746	1.341

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.087	6.312		1.281	.207
	Kepemimpinan	-.030	.145	-.026	-.209	.835
	Kompensasi	.472	.195	.332	2.427	.019
	Lingkungan kerja	.441	.158	.379	2.789	.008

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji - t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.087	6.312		1.281	.207
	Kepemimpinan	-.030	.145	-.026	-.209	.835
	Kompensasi	.472	.195	.332	2.427	.019

Lingkungan kerja	.441	.158	.379	2.789	.008
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Total_Y

Uji - F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.039	3	58.346	8.932	.000 ^b
	Residual	300.481	46	6.532		
	Total	475.520	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja , Kepemimpinan , Kompensasi

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.368	.327	2.556

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Tabel - t

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198

14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515

56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel – F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Tabel – R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 321 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **22 Februari 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Nurul Auni Lubis**
N P M : **1705160096P**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Pegawai
PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Medan**

Dosen Pembimbing : **Asrizal Efendy Nasution, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 19 Februari 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **10 Rajab 1442 H**
22 Februari 2021 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertiinggal



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jum'at 19 Maret 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Nurul Auni Lubis
N .P.M. : 1705160096
Tempat / Tgl.Lahir : Bandar Khalipah, 19 Agustus 1999
Alamat Rumah : Jalan Benteng Hilir Gg. Seroja 20 No. 88H
JudulProposal : Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk Cabang Medan .

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si

Medan, Jum'at 19 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE. M.Si.

Pembimbing


Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si

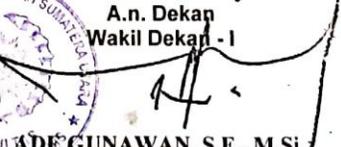
Pembanding


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I




ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at 19 Maret 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Nurul Auni Lubis
N .P.M. : 1705160096
Tempat / Tgl.Lahir : Bandar Khalipah, 19 Agustus 1999
Alamat Rumah : Jalan Benteng Hillir Gg. Seroja 20 No. 88H
JudulProposal : Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan .

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Judul diganti dgn 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen dan Gaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja' .. Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia
Bab I	Struktur judul terdapat ke 1
Bab II	historis, length konsep perubahan judul UMSU, sub apl.
Bab III	tabel untuk peminatan stabil sebagai optimalisasi dan sub cabang
Lainnya	pekerjaan peminatan dapat peminatan dan sub apl. tabel untuk peminatan stabil dan UMSU
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at 19 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.M.Si.

Penibanding


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 321 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 10 Rajab 1442 H
22 Februari 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cab.Medan
Jln.Balai Kota No.10 D-E
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nurul Auni Lubis
Npm : 1705160096
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan



Tembusan :

1. Pertinggal



Bank Muamalat

No. UK /BMI-MDN/III/2021

Medan, 15 Maret 2021 M
1 Sya'ban 1442 H

Kepada Yth.
Bapak H Januri SE.,MM.,M.Si.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Perihal : Jawaban Permohonan Riset/Penelitian

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan nomor 321/IL.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 22 Pebruari 2021 perihal permohonan izin untuk melakukan riset pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota bagi mahasiswa, maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : **Nurul Auni Lubis**
NIM : **1705160096**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT.Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Medan.**

Diberikan izin melakukan riset di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Medan Balai Kota selama bulan Maret 2021.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

PT BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG MEDAN BALAI KOTA

Afrizal
Branch Manager

Bank Muamalat
Kantor Cabang Medan Balai Kota

Danial Salatin
Alt. Branch Operation Service Manager



Bank Muamalat

No. Ref /BMI-MDN/VIII/2021

Medan, 19 Agustus 2021 M
10 Muharram 1443 H

Kepada Yth.
Bapak H Januri SE.,MM.,M.Si.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Perihal : **Surat Keterangan Selesai Riset**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan nomor 1823/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 13 Agustus 2021 perihal menyelesaikan riset pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota bagi mahasiswa, maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : **Nurul Auni Lubis**
NIM : **1705160096**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Medan.**

Telah menyelesaikan riset di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Medan Balai Kota pada bulan Agustus 2021.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

PT BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG MEDAN BALAI KOTA


Afrizal
Branch Manager


Bank Muamalat
KC. BALAI KOTA MEDAN


Meidya Sari
Branch Operation Service Manager