

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS)
AL WASHLIYAH MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Siti Kamilah
NPM : 1605160287
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2020**



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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 08 Juli 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : SFTILKANTILAH
 NPM : 1605160287
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

MEMUTUSKAN

Bahwa nama tersebut di atas dinyatakan "lulus" dengan Nilai "B" dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 17 Juli 2020

TIM PENGUJI

Penguji I

(ASWIN BANCIN, SE., M.Pd)

Penguji II

(ASRIZAL HENDI, SE., M.Si)

Penguji III (Pembimbing)

(Drs. DANISKANDAR, SE., MM)

Ketua

(ANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE, MM, M.Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SITI-KAMILAH
NPM : 1605160287
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT BANK PEMBIYAAAN RAKYAT SYARIAH
(BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing



Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HSB SE., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU



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

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

SITI KAMILAH

Proram Studi Manajemen

Skamilah24@gmail.com

Permasalahan dari penelitian ini adalah, kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja, gaji yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, kurangnya perhatian dan motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya, pencahayaan ruang kerja yang kurang, Tata ruang kerja yang kurang efisien membuat karyawan merasa jenuh dalam melakukan aktifitas bekerja. Dari beberapa masalah di atas maka penulis membatasi masalah pada kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan regresi linier berganda, asumsi klasik, uji parsial (t), simultan (F), koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil pengujian secara Simultan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan t_{hitung} 8,267 lebih besar dari t_{tabel} 3,35. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Nilai R-Square dalam model regresi adalah 0,380 menunjukkan kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 38%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRAK

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK ENVIROMENT TO EMPLOYEE SATISFACTION IN PT. FINANCING BANKS THE PEOPLE OF SYARIAH (SRB) AL WASHLIYAH MEDAN

SITI KAMILAH

Management Study Program

Skamilah24@gmail.com

The problem of this research is, the lack of employee satisfaction at work, salaries provided cannot meet daily needs, lack of attention and motivation given by the leadership to his subordinates, lack of work space lighting, inefficient workspace making employees feel bored in do work activities. From some of the problems above, the authors limit the problems to leadership, work environment and employee job satisfaction. With the aim to determine the effect of leadership and work environment on employee job satisfaction at PT. Financing Banks The People Of Syariah (SRB) Al Washliyah Medan. The research used in this study is a quantitative approach. In determining the sample of this study using a saturated technique (census) in which all populations are sampled. Data collection techniques used in this study are questionnaires (questionnaire), to analyze the data and information needed, the authors use data techniques where hypothesis testing is used after going through stages -stages like spreading questionnaires. To test the quality of the questionnaire using a test of validity and reliability. The analysis technique used in this study is a quantitative data analysis technique, which uses the calculation of numbers and then draws conclusions from the test, with multiple linear regression, classical assumptions, partial tests (t), simultaneous (F), coefficient of determination (R^2). Based on the results of simultaneous testing the influence of leadership and work environment on employee job satisfaction shows that tcount 8.267 is greater than ttable 3.35. From these results it can be concluded that H_a is accepted H_o is rejected .. The value of R-Square in the regression model is 0.380 indicating leadership (X1) and work environment (X2) affect employee job satisfaction by 38%. The rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Leadership, Work Environment, Employee satisfaction.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan proposal sebagai salah satu persyaratan untuk kelulusan pendidikan Strata I (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini diajukan dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan ”

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa terwujudnya laporan ini berkat adanya bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu, membimbing, dan memberikan motivasi maupun nasihat. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda tercinta Bapak Subakti dan Ibunda tersayang Rukiyati, yang telah memberikan doa,dukungan moril dan materi. Serta dukungan untuk tetap semangat selama menjalani pendidikan. Serta adik saya Siti Nurul Aini dan Khansa Khairana yang selalu memberi semangat.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan seluruh pihak rektorat.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si.selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung, SE,Msi, selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb, S.E., M.Si selaku program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar S.E.M.M selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan Proposal ini sampai selesai.
9. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada seluruh Staff dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan dukungan dan kerja sama selama melakukan riset untuk proposal ini.
11. Kepada teman-teman seperjuangan Nilam sari silitonga, Delvi Tanjung, Wagini, Meli Lestari, Dewi Safitri yang selalu memberi suport dan teman-teman satu bimbingan serta teman f pagi manajemen.

Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri Penulis, dan apabila dalam penulisan terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Semoga kita semua senantiasa dilindungi dan di diberikan berkah serta rahmat oleh Allah SWT.

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 4 |
| 1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah | 4 |
| 1.4 Tujuan Dan Manfaat..... | 5 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| 2.1 Landasan Teori | 6 |
| 2.1.1 Kepuasan | 6 |
| 2.1.2 Kepemimpinan | 12 |
| 2.1.3 Lingkungan Kerja..... | 15 |
| 2.2 Kerangka Berfikir Konseptual..... | 20 |
| 2.1.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja | 20 |
| 2.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 21 |
| 2.1.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 22 |
| 2.3 Hipotesis | 23 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| 3.1 Pendekatan Penelitian..... | 25 |
| 3.2 Defenisi Operasional | 25 |
| 3.2.1 Kepuasan Kerja | 26 |
| 3.2.2 Kepemimpinan | 26 |
| 3.2.3 Lingkungan Kerja..... | 27 |
| 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian | 28 |
| 3.3.1 Tempat Penelitian..... | 28 |
| 3.3.2 Waktu Penelitian | 28 |
| 3.4 Populasi Dan Sampel | 28 |
| 3.4.1 Populasi | 28 |
| 3.4.2 Sampel..... | 29 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| 3.5.1 Studi Dokumentasi | 29 |
| 3.5.2 Angket/Kuesioner..... | 29 |

| | |
|--------------------------------|----|
| 3.6 Teknik Analisis Data | 32 |
|--------------------------------|----|

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| 4.1 Hasil Penelitian | 41 |
| 4.2 Identitas Responden | 41 |
| 4.2.1 Jenis Kelamin Responden | 41 |
| 4.2.2 Usia Responden | 41 |
| 4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden | 42 |
| 4.3 Analisis Variabel..... | 43 |
| 4.3.1 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja..... | 43 |
| 4.3.2 Deskripsi Variabel Kepemimpinan..... | 45 |
| 4.3.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja | 47 |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik..... | 49 |
| 4.4.1 Uji Normalitas..... | 50 |
| 4.4.2 Uji Multikolinearitas | 51 |
| 4.4.3 Uji Heteroskedosisitas | 52 |
| 4.5 Regresi Linear Berganda..... | 53 |
| 4.6 Pengujian Hipotesis | 55 |
| 4.6.1 Uji t (Parsial)..... | 55 |
| 4.6.2 Uji f (Simultan) | 58 |
| 4.6.3 Uji r (Dterminasi)..... | 60 |
| 4.7 Pembahasan..... | 61 |

BAB V PENUTUP

| | |
|----------------------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan | 64 |
| 5.2 Saran | 64 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian..... | 65 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel III.1 Indikator Kepuasan | 27 |
| Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan | 28 |
| Tabel III. 3 Indikator Lingkungan Kerja..... | 28 |
| Tabel III. 4 Jadwal Waktu Penelitian..... | 29 |
| Tabel III. 5 Skala Likert | 31 |
| Tabel IV.1 Penilaian Skala Likert..... | 40 |
| Tabel IV.2 Jenis kelamin Responden..... | 41 |
| Tabel IV.3 Usia Responden | 42 |
| Tabel IV.4 Pendidikan Responden..... | 42 |
| Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Kepuasan kerja Karyawan | 43 |
| Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Kepemimpinan..... | 45 |
| Tabel IV.7 Skor Angket Lingkungan kerja..... | 48 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas | 51 |
| Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 53 |
| Tabel IV.10 Uji t (hipotesis1) | 55 |
| Tabel IV.11 Uji t (hipotesis2) | 57 |
| Tabel IV.12 Uji F..... | 59 |
| Tabel IV.13 Koefisien Determinasi | 60 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar II. 1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja | 22 |
| Gambar II. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 23 |
| Gambar II. 3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 24 |
| Gambar IV.1 Uji Normalitas Normal p-lot | 50 |
| Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas | 53 |
| Gambar IV .3 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 1 | 56 |
| Gambar IV.4 Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 2..... | 58 |
| Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Uji F Hipotesis ke-3..... | 59 |

BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan bisnis, organisasi atau perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tanggung haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk suatu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kepuasan kerja. Menurut (Wibowo, 2014, hal 413) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dalam pekerjaan.

Secara umum, sumber daya manusia membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusia, termasuk dalam hal kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dipertimbangkan penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Nasution & Lesmana, 2019). Dan juga seorang pemimpin dalam suatu perusahaan sangat menentukan bagaimana perusahaan itu akan berjalan dengan baik. Kepemimpinan tidak sekedar memiliki posisi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya, tetapi bagaimana menjadi pemimpin yang mampu menggerakkan aktivitas karyawan dengan baik. Menurut (Thoha, 2013 hal, 49) kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut (Bismala., 2020) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Menurut Kartono dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Kondisi lingkungan kerja yang dirasa aman dan nyaman akan mampu menciptakan kepuasan dalam bekerja dan kinerja dalam bekerja karena Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan (Arianti, 2016).

Menurut (Sedarmayanti, 2017 hal, 121) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya didalam pencapaian kepuasan karyawan dalam bekerja dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja. Penelitian ini melibatkan karyawan pada PT.BPRS Al Washliyah Medan, dimana perusahaan ini bergerak pada bidang kegiatan penghimpunan dana dan juga penyaluran dana perusahaan.

Dari riset pendahuluan yang dilakukan terdapat beberapa penemuan terkait dengan kepemimpinan dimana kurangnya perhatian dan motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan karyawan dalam bekerja karena mereka merasa bahwa pimpinan mereka kurang menghargai apa yang telah mereka kerjakan sehingga menyebabkan mereka malas untuk mengerjakan tugasnya.

Terkait dengan lingkungan kerja terdapat beberapa masalah yaitu mulai dari pencahayaan ruang kerja yang kurang, Tata ruang kerja yang kurang efisien membuat karyawan merasa jenuh dalam melakukan aktifitas bekerja, disamping itu banyak karyawan yang menginginkan perubahan untuk masalah ruangan kerja agar merasa lebih nyaman dalam kondisi bekerja. Padahal dapat dilihat bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya sesuai target. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Selain itu, gaji yang ditetapkan oleh perusahaan tidak adil karena tidak ada gaji tambahan yang di berikan apabila karyawan bekerja lembur padahal gaji dari perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja diperusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Tercukupinya kebutuhan primer akan berdampak pada kepuasan kerja.

Dari uraian diatas maka dapat dilihat bahwasannya kepuasan merupakan salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak PT.BRS Al Washliyah Medan. Mengingat pentingnya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan karyawan maka penulis memilih judul penelitian yaitu: “Pengaruh gaya kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan”.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. BPRS Al Washliyah dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada yakni:

1. Kurangnya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahannya.
2. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan belum mampu memberikan kepuasan kerja karyawan.
3. Gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dan tidak mencukupi untuk kebutuhan mereka.

I.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini membatasi pada hal-hal yang akan diteliti, bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama dalam penelitian ini adalah kepuasan karyawan, sedangkan untuk variabel bebasnya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dalam objek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPRS Al Washliyah ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPRS Al Washliyah ?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPRS Al Washliyah ?

1.4 Tujuan Dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPRS Al Washliyah
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPRS Al Washliyah
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.BPRS Al Washliyah

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya konsep-konsep, teori-teori terhadap ilmu pengetahuan dari penelitian.

2. Manfaat Praktis

Memberi masukan yang berarti bagi PT.BPRS Al Washliyah Medan dalam meningkatkan kepuasan karyawannya, khususnya pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Bagi organisasi kepuasan kerja menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapkan pada lingkungan kerjanya.

Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Dari uraian diatas, bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Menurut (Wexley & Yukl, 2005) Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya. Terhadap pengalaman dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya, sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh apabila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut (Wibowo, 2014 hal, 502) Kepuasan kerja merupakan variabel utama yang tergantung karena dua alasan, yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi. Sedangkan menurut (Azhar, 2020) Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Menurut (Daulay, 2017 hal, 74) Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Dari defenisi diatas dapat kita tarik bahwa Kepuasan Kerja merupakan perasaan emosional yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja karena adanya kesesuaian dan keterampilan dalam bekerja.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010 hal, 77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan dan kemampuan selama bekerja
2. Kemauan kerja, faktor ini disebut untuk menunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaannya yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan.
3. Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Factor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan, sekaligus atasannya supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan trun over.
6. Faktor Intrinsik dan Pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi Kerja, termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek social dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai factor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas dalam bekerja.
10. Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (As'ad, 2011) sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju, yaitu ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan, sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita.
3. Gaji/upah lebih banyak menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang menekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Penawasan atau supervisi, bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan kemangkiran dan perputaran pegawai.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan konsumen.
7. Kondisi kerja, termasuk kondisi tempat, ventilasi, kantin serta tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor penunjang kepuasan kerja.
9. Komunikasi, antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi para karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013 hal, 126) Indikator kepuasan kerja di ukur dari beberapa hal berikut :

1. Kerja, sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak penelitian adalah pekerjaan yang memberi status lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.
2. Pengawasan, kemampuan pegawai oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka.

3. Upah, dengan upah yang diterima orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan melihat tingkat upah yang diterima orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai pekerjaan karyawan dengan apa yang telah dilakukan tugas dan kewajibannya.
4. Promosi, mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan dan dilakukan dengan jujur.
5. Rekan kerja, dukungan rekan kerja dan kelompok dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai mereka diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

Menurut (Coulter, 2010 Hal, 12) indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2014 Hal, 57) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Wibowo, 2014 Hal, 218) menyatakan kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaan melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dan kepemimpinan menurut (Handoko, 2015) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut (Nawawi, 2012 hal, 68) sebagai berikut :

1. Kecerdasan : seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang melebihi para anggotanya
2. Kematangan dan keluasan sosial(Social maturity and breadth) : seorang pemimpin biasanya memiliki emosi yang stabil, matang, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup matang
3. Motivasi dalam dan dorongan prestasi(Inner motivation and achievement drives) : dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan
4. Hubungan manusiawi : pemimpin harus bisa mengenali dan menghargai para anggotanya Menurut Greece, di dalam suatu organisasi, hubungan antara bawahan dengan pimpinan bersifat saling mempengaruhi.

Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut (Setiawan & Muhint, 2013 hal, 120) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; dan
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.2.3 Teori Kepemimpinan

Menurut (Thoha, 2013 Hal, 32) mengemukakan beberapa teori, yaitu :

1. Teori sifat

Suatu kenyataan yang dapat diterima bahwa sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat suatu pendidikan dan pengalaman.

2. Teori kelompok

Teori kelompok ini beranggapan bahwa, supaya kelompok dapat mencapai tujuan-tujuan harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutny

Menurut (Marpaung, 2014) bahwa teori kepemimpinan terdiri dari:

1. Teori Psikoanalisis, yaitu seorang pemimpin harusnya dapat tampil sebagai seorang ayah sebagai sumber kasih sayang dan ketakutan, sebagai simbol dari

super ego, sebagai tempat pelampiasan kekecewaan, frsutasi dan agresivitas para pengikut, tetapi juga sebagai seorang yang memberi kasih sayang kepada pengikutnya. Oleh karena itu, aspek kognitif (kemampuan intelektual), efektif, konotatif (evaluasi), perilaku, perasaan, watak, integritas, pribadi dan potensi unggulan lamanya menjadi tuntutan kapabilitas (kemampuan) kepemimpinan.

2. Teori antisipasi-interaksi (interaction-expectation theory) ada beberapa pendekatan yang paling menentukan karakteristik kepemimpinan.
3. “Leader role theory” dan “two stage model”. Dalam teori “leader role theory”, dijelaskan variabel utama dari seorang pemimpin adalah action, interaction, dan sentiments. Apabila frekuensi interaksi dan peran serta dalam aktivitas bersama itu meningkat, maka perasaan saling memiliki akan timbul dan norma-norma kelompok akan makin jelas.
4. Teori humanistic (humanistic theory), menekankan pada hubungan yang kohesif dan efektif dalam dinamika kelompok. Manusia dalam pandangan teori adalah sesuatu organisme yang bisa diberikan motivasi setinggi mungkin. Sedangkan organisasi sebagai kelengkapan yang bisa dimanipulasi dan dikendalikan.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Sedarmayanti, 2017 Hal, 64) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator-indikator berikut :

1. Berkomunikasi.
2. Mengkoordinasi
3. mengorganisasi
4. Memotivasi.

5. Memanfaatkan sumber daya.
6. Memberi penghargaan yang berhasil.
7. Meningkatkan keterampilan bawahan dan jaminan setiap orang memperoleh informasi yang jelas dan benar.
8. Hukum yang berpengaruh terhadap disiplin organisasi
9. Mengklasifikasi harapan

Dan menurut (Thoha, 2013 Hal, 52) indikator kepemimpinan sebagai berikut

1. Fungsi kepemimpinan sebagai inovator.
 - a) Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
 - b) Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator.
 - a) Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
 - b) Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator.
 - a) Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
 - b) Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan perasaan mengenai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan

pekerjaanya saat bekerja. Menurut (Coulter, 2010 Hal 30) lingkungan kerja fisik adalah salah satu komponen dari lingkungan kerja, selain lingkungan manusia dan lingkungan organisasi. Lingkungan kerja non fisik meliputi luas ruang kerja, privasi ruang kerja, infrastruktur ruang kerja, peralatan kerja, kebisingan, suhu dan pencahayaan. Menurut (Sedarmayanti, 2017 Hal, 26) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dan menurut (Nuraini, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh (Sedarmayanti, 2017 hal, 88) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja..

6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nuraini, 2013 Hal, 103) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik adalah :

1. Cahaya. Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak menjadi lelah.
2. Warna. Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
3. Udara. Mengenai faktor ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Suara. Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti halnya dengan penggunaan mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan alat pengeras lainnya. Pada ruang

khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017 Hal, 26) menyatakan indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan kerja maupun atasan.

2. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap prestasi dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut

3. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup hal pertama yang harus dilakukan pengadaan adalah ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

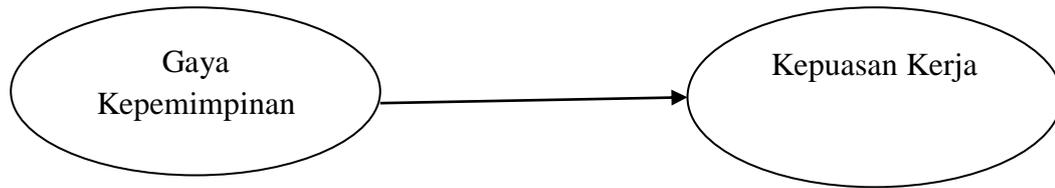
Kerangka berfikir konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berfikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memeperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisis.

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan didefenisikan menurut (Kartono, 2014 Hal, 56) kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Semua dilakukan lewat perenanaan, penyelidikan, percobaan/*experiment*, analisis, *supervise*, dan pengembangan secara sistematis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya. Menurut (Thoha, 2013 Hal, 360) menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka jadi anggotanya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fajriyah & Prasetya, 2015) ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018) dan (T. S. Siagian & Khair, 2018) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Khair, 2019) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan

penelitian dari (Muis, 2018) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja



Gambar 2.1
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja sangat erat kaitannya. Dimana lingkungan kerja memberi pengaruh pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Julita & Arianty, 2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.. Karena lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak baik bagi karyawannya. Itu disebabkan karena setiap hari karyawan harus berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, yang secara otomatis akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja atau kemampuan karyawan tersebut. Menurut (Hasibuan, 2015) Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tamali & Munasip, 2019) dari penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo I (Persero). Dan dari penelitian yang dilakukan oleh (Plangiten, 2013) Menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. Serta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2015) Menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan dan penelitian dari (Andriany, 2019) Menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan.



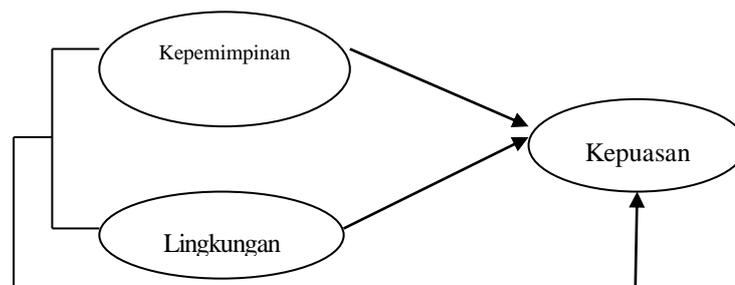
Gambar 2.2
Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Dan lingkungan Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja

Menurut (Arianty, 2015) Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Fajriyah & Prasetya, 2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018) dan (Ratnaningrum, 2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.3
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja

2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi, 2015 hal, 54) Hipotesis adalah jawaban sementara yang merupakan dugaan penelitian terhadap hal-hal yang dipertanyakan dalam rumusan masalah. Menurut (Sugiyono, 2010) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan teori-teori diatas dan hasil penelitian seperti yang dilihat dari kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bprs Al Washliyah Medan.

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bprs Al Washliyah Medan.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bprs Al Washliyah Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, 2020). Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi, 2015 Hal, 12) pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sementara itu, kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2010 Hal 13) mengemukakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada popuasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Menurut (Sugiyono, 2010 Hal, 31) definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur

ada dua variabel yaitu Gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kepuasan (Y) sebagai variabel terikat.

3.2.1 Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja digunakan untuk menggambarkan kebahagiaan dan kepuasan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan mereka ditempat kerja. Kepuasan merupakan suatu pencapaian hasil kerja tiap-tiap individu atas apa yang telah dibebankan perusahaan dan menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kepuasan Kerja

| No | Indikator |
|----|-------------|
| 1 | Kerja |
| 2 | Pengawasan |
| 3 | Upah |
| 4 | Promosi |
| 5 | Rekan Kerja |

Sumber(Mangkunegara, 2013 Hal, 126)

3.2.2 Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan memegang peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Kepemimpinan tidak sekedar memiliki posisi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya, tetapi bagaimana menjadi pemimpin yang mampu menggerakkan aktivitas karyawan dengan baik.

Indikator gaya kepemimpinan yaitu

Tabel 3.2
Indikator Kepemimpinan

| No | Indikator |
|----|---|
| 1 | Berkomunikasih |
| 2 | Mengkoordinasi |
| 3 | Mengorganisasi |
| 4 | Memotivasi |
| 5 | Memanfaatkan sumber daya |
| 6 | Memberi penghargaan yang berhasil |
| 7 | Meningkatkan keterampilan bawahan |
| 8 | Hukum yang berpengaruh terhadap disiplin organisasi |
| 9 | Mengklasifikasi harapan |

Sumber : (Sedarmayanti, 2017 Hal, 64)

3.2.3 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan Kerja

| No | Indikator |
|----|-------------------|
| 1 | Hubungan Karyawan |
| 2 | Peraturan Kerja |
| 3 | Keamanan |
| 4 | Sirkulasi Udara |

Sumber : (Sedarmayanti, 2017 Hal, 26)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Bprs Al Washliyah Medan di Jln. Gunung Krakatau.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2020 sampai dengan maret 2020, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal kegiatan penelitian di bawah ini :

Tabel 3.4
Jadwal Waktu Penelitian

| No | Keterangan | Jan'20 | | | | Feb'20 | | | | Mar'20 | | | | Apr'20 | | | |
|----|--------------------|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pra Riset | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Survei Pendahuluan | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penulisan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengelolaan Data | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengumpulan Data | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 7 | Pembuatan Skripsi | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 8 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 9 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | ■ | | | | |

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2010 Hal, 115) populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi di atas maka yang menjadi populasi

dalam penelitian ini di ambil dari seluruh karyawan PT.Bprs Al Washliyah berjumlah 30 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2010 Hal, 118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

3.5.1 Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada dip perusahaan, absen karyawan, dan data sistem kompensasi perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan didalam penelitian dengan cara mempelajarinya.

3.5.2 Angket/kuesioner

Teknik dan Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT.Bprs Al Washliyah Medan.

Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai PT.Bprs Al Washliyah Medan, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.5
Penilaian Skala Likert

| No | Pertanyaan | Bobot |
|----|---------------------|-------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Kurang Setuju | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : (Sugiyono, 2010 Hal 64)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT. Bprs Al Washliyah Medan.

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ini lakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Uji mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber:(Sugiyono, 2010 Hal, 117)

Dimana:

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Banyak pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum (xi^2))$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum (yi^2))$ = Jumlah kuadrat pengamatn variabel Y

$(\sum (xi))^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum (yi))^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xi yi$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS dengan rumus *Correlate Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel. Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

- a. Jika $sig\ 2\ tailed < \alpha\ 0,05$ maka butir instrumen tersebut valid.
- b. Jika $sig\ 2\ tailed > \alpha\ 0,05$ maka butir instrumen tidak valid dan harus dihilangkan.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2010 Hal, 173) Uji Reabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang realible adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang

sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam menetapkan butir item pernyataan dalam kategori realibel.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Juliandi (2015. Hal. 139)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* > 0,60 maka instrument dinyatakan realible (terpercaya).
- b) Jika nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* < 0,60 maka instrument dinyatakan tidak realible (tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel

independen. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2010 Hal 270)

Keterangan :

| | |
|-----------|---|
| Y | = Kepuasan karyawan |
| a | = Konstanta |
| b1 dan b2 | = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel |
| X1 | = Gaya Kepemimpinan |
| X2 | = Lingkungan Kerja |

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik, dengan ketentuan uji sebagai berikut

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

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut ini disajikan cara mendeteksi multikolinearitas dengan menganalisis matrik korelasi antara variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut

- a. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara lain prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (ZRESID).

Dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang berbentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah adalah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan di telah. Sebagai bahan untuk menetapkan alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang di lakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel (X_1) dan (X_2) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terdapat variabel terikat (Y). Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagi berikut:

1. $H_0 = b_0 = 0$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

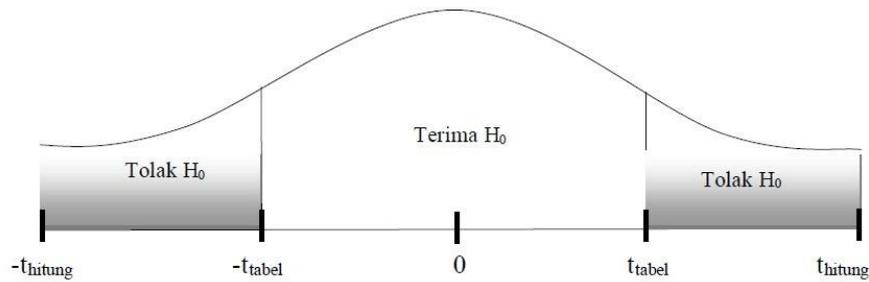
2. $H_a \neq b_0 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang sinifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H_a diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,0\%$



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut(Sugiono,2012, hal.250):

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

Sumber: Sugiyono (2012, hal 177)

Dimana:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

3.6.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependen variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: (Sugiyono, 2010 Hal, 190)

Keterangan:

F_h : Tingkat Signifikan

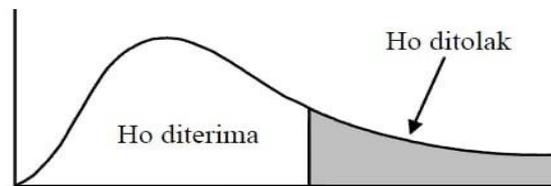
R^2 : Koefisien korelasi berganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- a. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{hitung}$
- b. H_a diterima apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} - F_{tabel}$



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

A. Uji Determinasi

Uji Determinasi (R^2), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil, dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2010 Hal, 185)

Keterangan:

D : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pertanyaan untuk variabel X_1 , 5 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 5 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah Kepemimpinan, variabel X_2 adalah Lingkungan Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Kepuasan kerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 30 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV-1

Penilaian Skala Likert

| No | Pertanyataan | Bobot |
|----|---------------------|-------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | Setuju | 4 |
| 3. | Kurang Setuju | 3 |
| 4. | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: (Sugiyono, 2010 hal. 87)

Berdasarkan penentuan skala *likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) bebas dan variabel terikat Kepuasan kerja Karyawan (Y).

4.2 Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh Pegawai PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al washliyah Medan sebanyak 30 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai. Dari kuesioner yang disebarakan data pegawai sebagai berikut:

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-2

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|--------|---------------|--------------|----------------|
| 1 | Laki-Laki | 14 | 46,7% |
| 2 | Perempuan | 16 | 53,3% |
| Jumlah | | 30 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 16,0

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah Perempuan sebanyak 16 orang (53,3%) dan minoritas pada jenis kelamin laki-laki 14 orang (46,7%). Data peneliti ini memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al washliyah Medan adalah perempuan.

4.2.2 Usia Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-3

| No | Usia Responden | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|--------|----------------|--------------|----------------|
| 1 | 21-30 Tahun | 18 | 60,0% |
| 2 | 31-40 Tahun | 10 | 33,3% |
| 3 | 41-51 Tahun | 2 | 6,7 % |
| 4 | 51-60 Tahun | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 16.0

Dari data tabel diatas diketahui bahwa usia 21-30 tahun berjumlah 18 (60,0%) responden,usia 31-40 tahun berjumlah 10 (33,3%) responden,usia 41-51 tahun berjumlah 2 (6,7%) responden, usia 51-60 tahun berjumlah 0 (0%) responden, dapat disimpulkan bahwa usia 21-30 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 18 orang (60,0%).

4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan terakhir dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV- 4

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah Orang | Persentase % |
|--------|--------------------|--------------|--------------|
| 1 | SLTA | 4 | 13,3% |
| 2 | Diploma (D3) | 6 | 20,0% |
| 3 | S-1 | 16 | 53,3% |
| 4 | S-2 | 2 | 6,7% |
| 5 | S-3 | 2 | 6,7 % |
| Jumlah | | 30 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 16.0

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S-3 terdiri dari 2 (6,7%), S-2 terdiri dari 2 (6,7%), responden S1 terdiri dari 16 (53,3%), responden D3 terdiri dari

6 (20,0%), responden SLTA terdiri dari 4 (13,3%) responden. Dapat disimpulkan tingkat S1 yang lebih dominan.

4.3 Analisis Variabel

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al washliyah Medan jawaban responden tentang variabel Kepemimpinan (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel Kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai berikut:

4.3.1 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al washliyah Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV-5

Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan kerja Karyawan (Y)

| Jumlah Alternatif | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|------------|----------|---------------|----------|
| No. | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| Per | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 3 | 10,0 | 22 | 73,3 | 5 | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | % |
| 2. | 6 | 20,0 | 11 | 36,7 | 12 | 40,0 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 30 | % |
| 3. | 5 | 16,7 | 17 | 56,7 | 8 | 26,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | % |
| 4. | 6 | 20,0 | 16 | 53,3 | 8 | 26,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | % |
| 5. | 5 | 16,7 | 14 | 46,7 | 11 | 36,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | % |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 16.0

- 1) Pada butir pernyataan mengenai kondisi kerja yang mendukung responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang (10,0%) menjawab setuju sebanyak 22 orang (73,3%) menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (16,7%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 2) Pada butir pernyataan mengenai upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang (20,0%) menjawab setuju sebanyak 11 orang (36,7%) menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (40,0%) responden yang memberikan jawaban tidak setuju 1 orang (3,3%). Sedangkan yang memilih sangat tidak setuju sebanyak tidak ada.
- 3) Pada butir pernyataan mengenai promosi yang dilakukan perusahaan dilakukan secara terang-terangan responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%) menjawab setuju sebanyak 16 orang (53,3%) menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (26,7%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 4) Pada butir pernyataan mengenai rekan kerja yang mendukung responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang (20,0%) menjawab setuju sebanyak 16 orang (53,3%) menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (26,7%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 5) Pada butir pernyataan mengenai pekerjaan yang cukup menantang responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%)

menjawab setuju sebanyak 14 orang (46,7%) menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (36,7%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y) yang disebar pada karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al washliyah Medan mayoritas karyawan memberikan jawaban setuju namun masih ada karyawan yang menjawab kurang setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.3.2 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al washliyah Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

| Jumlah Alternatif | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|---|
| No. | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 9 | 30,0 | 12 | 40,0 | 9 | 30,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | % |
| 2. | 7 | 23,3 | 11 | 36,7 | 12 | 40,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | % |
| 3. | 5 | 16,7 | 15 | 50,0 | 10 | 33,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | % |
| 4. | 5 | 16,7 | 14 | 46,7 | 10 | 33,3 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 30 | % |
| 5. | 3 | 10,0 | 16 | 53,3 | 11 | 36,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | % |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 16.0

- 1) Pada butir pernyataan mengenai pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik pada bawahaannya responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang (30,0%) menjawab setuju sebanyak 12 orang (40,0%) menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (30,0%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 2) Pada butir pernyataan mengenai pimpinan mampu memotivasi karyawannya responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang (23,3%) menjawab setuju sebanyak 11 orang (36,7%) menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (40,0%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 3) Pada butir pernyataan mengenai pimpinan memberi penghargaan kepada karyawan yang berhasil responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%) menjawab setuju sebanyak 15 orang (50,0%) menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (33,3%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 4) Pada butir pernyataan mengenai pimpinan memanfaatkan sumber daya yang ada responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%) menjawab setuju sebanyak 14 orang (46,7%) menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (33,3%) sedangkan menjawab tidak setuju 1 orang (3,3%) dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.

5) Pada butir pernyataan mengenai pimpinan mampu meningkatkan keterampilan bawahan responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang (10,0%) menjawab setuju sebanyak 16 orang (53,3%) menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (36,7%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel Kepemimpinan (X1) yang disebar pada karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al washliyah Medan mayoritas karyawan memberikan jawaban setuju namun masih ada karyawan yang menjawab kurang setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel Kepemimpinan (X1).

4.3.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al washliyah Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| Jumlah Alternatif | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|------------|----------|---------------|----------|
| No. | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| Per | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | 5 | 16,7 | 18 | 60,0 | 7 | 23,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | % |
| 2. | 3 | 10,0 | 18 | 60,0 | 8 | 26,7 | 1 | 3,3 | 0 | 0 | 30 | % |
| 3. | 5 | 16,7 | 13 | 43,3 | 12 | 40,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | % |
| 4. | 3 | 10,0 | 13 | 43,3 | 14 | 46,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | % |
| 5. | 7 | 23,3 | 13 | 43,3 | 10 | 33,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | % |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 16.0

Pada butir pernyataan mengenai penerangan dalam ruangan kerja yang cukup baik responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%) menjawab setuju sebanyak 18 orang (60,0%) menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (23,3%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.

- 1) Pada butir pernyataan mengenai udara dalam ruangan cukup baik responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang (10,0%) menjawab setuju sebanyak 18 orang (60,0%) menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang (26,7%) menjawab tidak setuju 1 orang (3,3%) sedangkan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 2) Pada butir pernyataan mengenai fasilitas yang diberikan sangat baik responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang (16,7%) menjawab setuju sebanyak 13 orang (43,3%) menjawab kurang setuju

sebanyak 12 orang (40,0%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.

- 3) Pada butir pernyataan mengenai dekorasi ditempat kerja sangat baik responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang (10,0%) menjawab setuju sebanyak 13 orang (43,3%) menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (46,7%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 4) Pada butir pernyataan mengenai keamanan di sekitar tempat kerja sangat baik responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang (23,3%) menjawab setuju sebanyak 13 orang (43,3%) menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang (33,3%) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel Lingkungan Kerja (X2) yang disebar pada karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al washliyah Medan mayoritas karyawan memberikan jawaban setuju namun masih ada karyawan yang menjawab kurang setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2).

4.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian berharap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesisi meliputi:

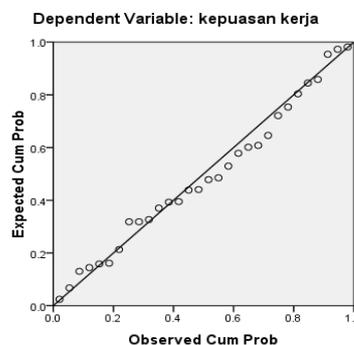
4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of *Regression Standardized Residual*.

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitas garis diagonal tersebut.

- 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 diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Uji Normalitas Normal P-Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 16.0

Berdasarkan pada gambar IV.1 tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi di antara variabel bebas (independen). Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas dapat dilihat dari : nilai *tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang diolah (Ghozali, 2012).

Berikut Hasil Uji Multikolinearitas yang telah diolah:

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kepemimpinan | .347 | 2.878 |
| lingkungan | .347 | 2.878 |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

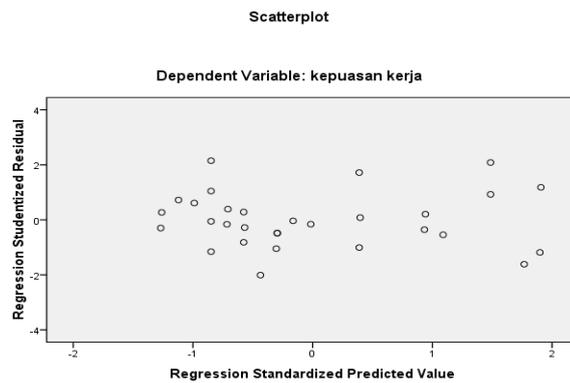
Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 16.0

Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai *tolerance* yang telah ditentukan $0,347 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) $2.878 < 10$ berdasarkan ketentuan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel dengan nilai residualnya. Dasar analisis heterokedastisitas menurut Juliandi (2015, hal. 162), sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heterokedastisitas.



Gambar IV.2 Uji Heteroskedosis

Sumber: Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 16.0

Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan berdasarkan masukan variabel independen yakni kepemimpinan dan lingkungan kerja.

4.5 Regresi Linier Berganda

Setelah semua syarat asumsi klasik sudah di uji maka model persamaan linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan berpengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang dijelaskan melalui Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Sugiyono (2012, hal. 192). Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda:

$$Y = \alpha + \beta^1 X_1 + \beta^2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

$\beta^1 X_1$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Kompensasi Tidak Langsung

X_2 = Lingkungan Kerja

Tabel IV. 9 Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 8.196 | 2.814 | |
| kepemimpinan | .198 | .204 | .250 |
| lingkungan kerja | .385 | .249 | .397 |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 16.0

Dari tabel di atas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = 8,196

Kepemimpinan = 0,198

Lingkungan Kerja = 0,385

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,196 + 0,198 X_1 + 0,385 X_2 + e$$

Keterangan :

- a. Nilai konstanta = 8,196 menunjukkan apabila nilai dimensi kepemimpinan dan lingkungan kerja nol, maka kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan sebesar

8,196 atau dapat dikatakan bahwa kepuasan karyawan tetap bernilai 8,196 apabila tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja.

- b. Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,198 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kinerja kepemimpinan yang baik maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan karyawan sebesar 0,198 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- c. Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,385 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,385 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 16.00.

4.6.1 Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences (SPSS)* dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

4.6.1.1 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Tabel IV. 10 Uji t (Hipotesis 1)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1(Constant) | 8.196 | 2.814 | | .971 | .007 |
| kepemimpinan | .198 | .204 | .250 | 2.912 | .340 |
| lingkungan kerja | .385 | .249 | .397 | 2.543 | .134 |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 16.0

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui nilai perolehan coefficients :

$$t_{hitung} = 2.912$$

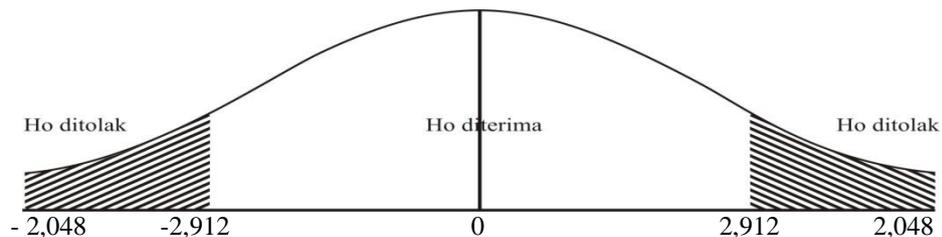
$$t_{tabel} = 2,048 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ho ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis :



Gambar IV-3
Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 2,048 (data t_{tabel} terlampir) dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,912 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya

pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kepuasan kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan.

4.6.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y)

Tabel IV. 11 Uji t (Hipotesis 1)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1(Constant) | 8.196 | 2.814 | | .971 | .007 |
| Kepemimpinan | .198 | .204 | .250 | 2.912 | .340 |
| lingkungan kerja | .385 | .249 | .397 | 2.543 | .134 |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 16.0

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui nilai peroehan coefficients:

$$t_{hitung} = 2,543$$

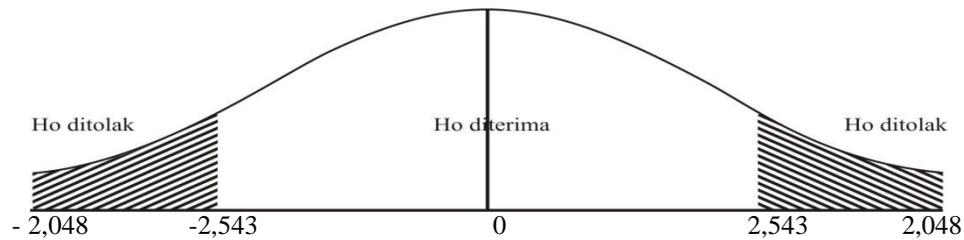
$$t_{tabel} = 2,048 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ho ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis :



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) diperoleh t_{tabel} sebesar 3,34 (data t_{tabel} terlampir) dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 1,543 dengan artian bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan.

4.6.2 Uji Simultan (F)

Pengujian statistik uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : $\rho = 0$ (Tidak ada pengaruh Kompensasi Tidak Langsung (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : $\rho \neq 0$ (Ada pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kriteria Hipotesis :

Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05

Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05

Tabel IV-12
Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 57.842 | 2 | 28.921 | 8.267 | .002 ^a |
| | Residual | 94.458 | 27 | 3.498 | | |
| | Total | 152.300 | 29 | | | |

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

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

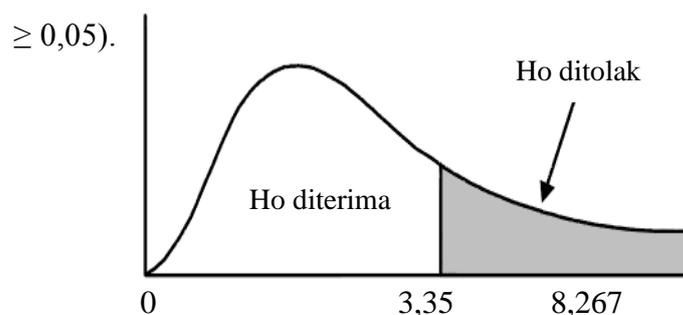
Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 16.0

Berdasarkan data tabel uji F dengan kriteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,267 sedangkan nilai F_{tabel} 3,35 atau dengan nilai signifikan F_{hitung} $0.000 < 0.005$ sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penilaian hipotesis :

a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig .2-tailed $\leq 0,05$).

b. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed $\geq 0,05$).



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Uji F Hipotesis ke-3

Berdasarkan kriteria uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{hitung}$ adalah sebesar 8,267 sedangkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,34 (data $F_{hitung} > F_{tabel}$ terlampir) dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian uji F dengan nilai kurva tersebut diatas dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Wasliyah Medan.

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya :

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .616 ^a | .380 | .334 | 1.87041 |

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

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,380 \times 100\%$$

$$= 38 \%$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat nilai R Square dalam model regresi adalah 0,380 menunjukkan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) di pengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 38%.

4.7 Pembahasan

Dalam hal ini pengujian terlihat kedua variabel bebas (Kepemimpinan dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Kondisi ini menyatakan bahwa pemimpin yang baik dalam menjalankan tugasnya di dalam suatu perusahaan dan mampu berkomunikasi dengan baik maka karyawan tersebut akan merasa puas dalam melaksanakan tugasnya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 2,052 dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,912 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan. Maka dari itu perusahaan harus mampu menjalankan kepemimpinan dengan baik yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya sehingga karyawan dapat merasakan atau menerima motivasi yang diberikan oleh pemimpinnya sehingga karyawan juga merasa puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Jufrizen, 2017) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam pengujian secara parsial lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) hasil penelitian ini memperlihatkan nilai t_{hitung} 1,543 sedangkan t_{tabel} 3,34 dan probabilitas signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ H_0 ditolak hal ini menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan.

Temuan ini sejalan dengan (Andriany, 2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan temuan ini sejalan dengan penelitian (Plangiten, 2013). Menyimpulkan bahwa hasil penelitian dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik sehingga mampu menciptakan kondisi kerja yang memberikan semangat karyawan dalam meningkatkan kepuasannya dalam bekerja.

4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam pengujian secara simultan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan nilai F_{hitung} 8,267 sebesar dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 jika dibandingkan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% maka disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,267 > 3,34$) atau signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh

kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan.

Nilai *R Square* dalam model regresi adalah 0,380 menunjukkan Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 38%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ratnaningrum, 2016) menemukan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sebaiknya perusahaan memang harus memperhatikan bagaimana kepemimpinan dapat berjalan dengan baik yang mampu membangkitkan semangat karyawannya dalam bekerja dan juga perusahaan harus juga memperhatikan bagaimana lingkungan kerja di sekitar perusahaan yang nantinya dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan dengan sampel 30 orang adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan.
2. Secara parsial ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kepuasan karyawan dalam bekerja, mengingat pentingnya kepuasan karyawan dalam perusahaan yang dapat menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan.

2. Sebaiknya lingkungan kerja di perusahaan lebih diperhatikan lagi, dalam tingkat kenyamanan, suhu ruangan, pencahayaan, dan juga siklus udara pada setiap ruangan yang ada. Karena karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang ada. Hal ini yang akan menimbulkan semangat kerja dan meningkatnya kepuasan karyawan dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, hendaknya dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti, pengembangan karir, kepuasan kerja dan lainnya, sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan faktor yang dinilai dapat mempengaruhi dari Kepuasan Kerja Pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain Jumlah responden yang hanya 30 orang dan juga penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian masih terdapat faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi

karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Arianti, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1).
- As'ad, M. (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri (IV)*. Liberty.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Prilaku Organisasi : Sebuah Pengantar Revisi*. CV Symphony Baru.
- Coulter, R. (2010). *Manajemen*. Erlangga.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan AQLI.
- Fajriyah, S., & Prasetya, R. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 1–10.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen (Edisi 2)*. BPFEE.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*, 3(2).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian*. Cipta Pustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode penelitian bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Balmera Medan. In: *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan, Kisaran.*, 195–205.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemendkbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*, 2(1), 35–36.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- 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., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nawawi, H. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gaja Mada University Press.
- Nuraini, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.

- Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 2155–2166.
- Ratnaningrum, W., Nurdin, N., & Rusman, T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pada PT. Japfa Comfeed. *Jurnal Edukasi Ekonomi Bisnis*, 4(1), 1–7.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiawan, B. A., & Muhint, A. (2013). *Transformational Leadership : Ilustrasi Dibidang Organisasi Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. CV. Alfabet.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta.
- Wibowo, W. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pres.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Siti Kamilah
NPM : 1605160287
Tempat dan Tanggal Lahir : P.tanjung, 25 November 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 (Satu) Dari 3 (Tiga) Bersaudara
Alamat : Ampera IX
No. Telephone : 082267234508
Email : skamilah41@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Subakti
Nama Ibu : Rukiati
Pekerjaan Ayah : Petani
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Dsn 1 Mekar Tanjung
No. Telephone : 081265020616

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 014647 Mekar Tanjung
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : Mts. Bustanuul Ulum Tualang Biru
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMAN 1 Air Batu
Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, Maret 2020

(**SITI KAMILAH**)

Sejarah Singkat PT BPRS Al Washliyah Medan

Pada hakekatnya BPR merupakan penjelmaan dari Bank Desa, Lumbung Desa, Bank Pasar, Bank Pegawai Lumbung Pilih Nagari (PLN), Lembaga Perkreditan Desa (LPD), Badan Kredit Desa (LPD), Badan Kredit Desa (BKD), Badan Kredit Kecamatan (BKK), Kredit Usaha Rakyat Kecil (KURK), Lembaga Perkreditan Kecamatan (LPK), Bank Karya Produksi Desa (BKPD) atau lembaga lainnya UU Pokok Perbankan Keberadaan lembaga-lembaga keuangan tersebut diperjelas melalui izin dari Menteri Keuangan. Berdirinya BPR syariah tidak bisa dilepaskan oleh pengaruh berdirinya lembaga-lembaga keuangan sebagaimana disebutkan di atas. Lebih jelasnya keberadaan lembaga keuangan tersebut dipertegas munculnya pemikiran untuk mendirikan bank syariah pada tingkat nasional. Bank syariah yang dimaksud adalah Bank Muamalat Indonesia (BMII) yang berdiri tahun 1992. Namun jangkauan BMII terbatas pada wilayah-wilayah tertentu, misalnya di kabupaten, kecamatan dan desa. Oleh karenanya peran BPR syariah diperlukan untuk menangani masalah keuangan masyarakat di wilayah-wilayah tersebut misalnya di kabupaten, kecamatan, dan desa. Oleh karenanya peran BPR Syariah diperlukan untuk menangani masalah keuangan masyarakat di wilayah-wilayah tersebut

Dalam Undang- Undang Perbankan No. 21 tahun 2008 yang disahkan pada tanggal 16 juli 2008 bahwa pada pasal 1, memiliki beberapa ketentuan umum yang menarik untuk dicermati. Ketentuan umum dimaksud (Pasal 1) adalah merupakan sesuatu yang baru digunakan memberikan implikasi tertentu, meliputi:

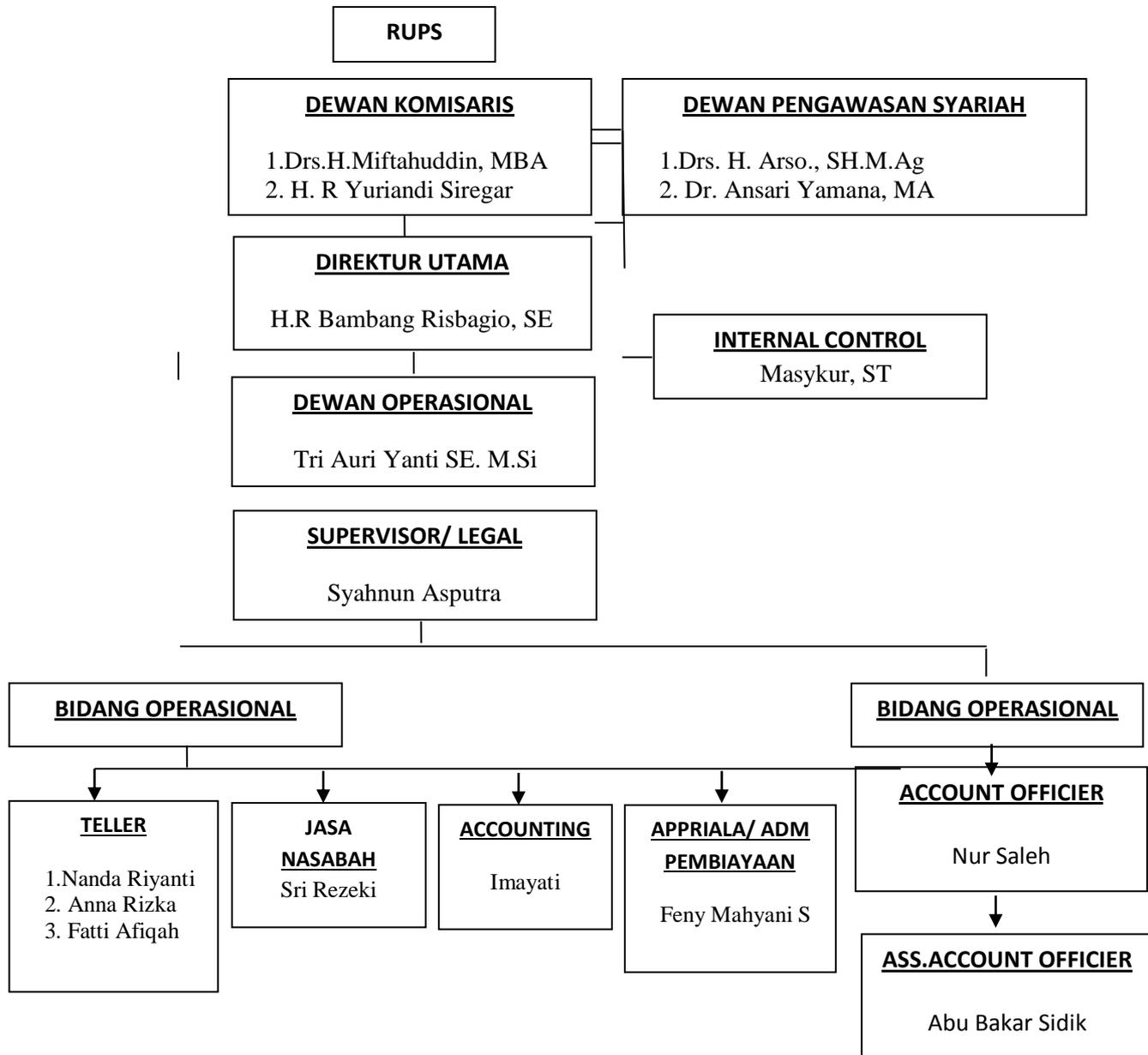
1. Istilah Bank Perkreditan Rakyat yang diubah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Perubahan ini untuk lebih menegaskan adanya perbedaan antara kredit dan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah.
2. Definisi Prinsip Syariah. Dalam definisi dimaksud memiliki dua pesan penting yaitu (1) prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dan (2) menetapkan pihak/lembaga yang berwenang mengeluarkan fatwa yang menjadi dasar prinsip syariah.
3. Penetapan Dewan Pengawas Syariah sebagai pihak terafiliasi seperti halnya akuntan publik, konsultan dan penilai.

4. Definisi pembiayaan yang berubah secara signifikan dibandingkan definisi yang ada dalam UU sebelumnya tentang perbankan (UU No.10 tahun 1998). Dalam definisi terbaru, pembiayaan dapat berupa transaksi bagi hasil, transaksi sewa menyewa, transaksi jual beli, transaksi pinjam meminjam dan transaksi sewa menyewa jasa (multijasa).

Menurut Surat Keputusan Direktur Bank Indonesia tentang bank perkreditan rakyat syari'ah. Dalam hal ini, nomor 11/29/PBI/2009. Tentang fasilitas pendanaan jangka pendek bagi teknis Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Pada dasarnya, sebagai lembaga keuangan syari'ah BPRS dapat memberikan jasa-jasa keuangan yang serupa dengan bank – bank umum syari'ah. Bedanya adalah bank umum syari'ah dapat memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan dapat mengeluarkan uang giral berupa giro sedangkan BPRS tidak. Dalam pengerahan dana masyarakat, BPRS dapat memberikan jasa keuangan dalam berbagai bentuk antara lain: simpanan wadi'ah, fasilitas tabungan, dan deposito berjangka. Sedangkan dalam menyalurkan dana masyarakat BPRS dapat memberikan jasa-jasa keuangan antara lain: pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (Mudharabah), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (Musyarakah), pembiayaan berdasarkan prinsip jual-beli barang dengan memperoleh keuntungan (Murabahah) serta pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa (Ijarah).

Sampai saat ini, mayoritas produk pembiayaan Bank Syariah masih terfokus pada produk - produk murabahah (prinsip jual - beli). Pembiayaan murabahah sebenarnya memiliki kesamaan dengan pembiayaan ijarah. Keduanya termasuk dalam kategori natural certainty contracts, dan pada dasarnya adalah kontrak jual beli. Yang membedakan keduanya adalah obyek transaksi yang diperjual belikan tersebut. Dalam pembiayaan murabahah, yang menjadi obyek transaksi adalah barang, misalnya rumah, mobil, dan sebagainya. Sedangkan dalam pembiayaan ijarah, obyek transaksinya adalah jasa, baik manfaat atas barang maupun manfaat atas tenaga kerja.

Struktur PT BPRS Al Washliyah Medan



HASIL DATA KUISONER RESPONDEN
Kepuasan Kerja Karyawan

| responden | kepuasan kerja | | | | | Jumlah |
|-----------|----------------|---|---|---|---|--------|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 19 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 17 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 22 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 23 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 15 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 18 |
| 25 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 19 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |

HASIL DATA KUISONER RESPONDEN
Kepemimpinan

| Responden | Kepemimpinan | | | | | Jumlah |
|-----------|--------------|---|---|---|---|--------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 11 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 15 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 19 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |

HASIL DATA KUISONER RESPONDEN
Lingkungan Kerja

| Responden | lingkungan kerja | | | | | Jumlah |
|-----------|------------------|---|---|---|---|--------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 19 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 14 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 23 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |

KARATERISTIK RESPONDEN

| No | Jenis Kelamin | Usia | Pendidikan |
|----|---------------|-------------|------------|
| 1 | Perempuan | 31-40 tahun | Diploma |
| 2 | Perempuan | 21-30 tahun | S1 |
| 3 | Perempuan | 31-40 tahun | S1 |
| 4 | Perempuan | 21-30 tahun | S1 |
| 5 | Laki- laki | 31-40 tahun | S1 |
| 6 | Laki- laki | 41-51 tahun | S3 |
| 7 | Perempuan | 21-30 tahun | S1 |
| 8 | Laki- laki | 31-40 tahun | S2 |
| 9 | Laki- laki | 31-40 tahun | S1 |
| 10 | Perempuan | 31-40 tahun | S1 |
| 11 | Laki- laki | 21-30 tahun | Diploma |
| 12 | Laki- laki | 41-51 tahun | S3 |
| 13 | Laki- laki | 21-30 tahun | Diploma |
| 14 | Laki- laki | 21-30 tahun | Diploma |
| 15 | Laki- laki | 21-30 tahun | Diploma |
| 16 | Laki- laki | 21-30 tahun | S1 |
| 17 | Perempuan | 21-30 tahun | Diploma |
| 18 | Laki- laki | 21-30 tahun | SLTA |
| 19 | Perempuan | 21-30 tahun | SLTA |
| 20 | Perempuan | 31-40 tahun | S1 |
| 21 | Perempuan | 21-30 tahun | S1 |
| 22 | Perempuan | 21-30 tahun | S1 |
| 23 | Perempuan | 31-40 tahun | S2 |
| 24 | Laki- laki | 21-30 tahun | S1 |
| 25 | Perempuan | 21-30 tahun | S1 |
| 26 | Laki- laki | 21-30 tahun | S1 |
| 27 | Perempuan | 31-40 tahun | S1 |
| 28 | Perempuan | 31-40 tahun | S1 |
| 29 | Laki- laki | 21-30 tahun | SLTA |
| 30 | Perempuan | 21-30 tahun | SLTA |

HASIL PENGUJIAN SPSS

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Kepuasan Kerja

Correlations

| | | VAR0000 | VAR000 | VAR0000 | VAR0000 | VAR0000 | |
|--------------|------------------------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|
| | | 1 | 02 | 3 | 4 | 5 | jumlah |
| VAR000 01 | Pearson Correlation | 1 | .357 | .180 | .562** | .056 | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | | .053 | .341 | .001 | .770 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| VAR000 02 | Pearson Correlation | .357 | 1 | .201 | .450* | .490** | .789** |
| | Sig. (2-tailed) | .053 | | .286 | .013 | .006 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| VAR000 03 | Pearson Correlation | .180 | .201 | 1 | .211 | .102 | .498** |
| | Sig. (2-tailed) | .341 | .286 | | .263 | .591 | .005 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| VAR000 04 | Pearson Correlation | .562** | .450* | .211 | 1 | .391* | .775** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .013 | .263 | | .033 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| VAR000 05 | Pearson Correlation | .056 | .490** | .102 | .391* | 1 | .649** |
| | Sig. (2-tailed) | .770 | .006 | .591 | .033 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| jumlah | Pearson Correlation | .595** | .789** | .498** | .775** | .649** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .005 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

Kepemimpinan

Correlations

| | VAR00001 | VAR00002 | VAR00003 | VAR00004 | VAR00005 | jumlah |
|------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
| VAR00001 Pearson Correlation | 1 | .608** | .313 | .452* | .411* | .727** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .092 | .012 | .024 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| VAR00002 Pearson Correlation | .608** | 1 | .571** | .441* | .590** | .827** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .001 | .015 | .001 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| VAR00003 Pearson Correlation | .313 | .571** | 1 | .563** | .437* | .731** |
| Sig. (2-tailed) | .092 | .001 | | .001 | .016 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| VAR00004 Pearson Correlation | .452* | .441* | .563** | 1 | .776** | .820** |
| Sig. (2-tailed) | .012 | .015 | .001 | | .000 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| VAR00005 Pearson Correlation | .411* | .590** | .437* | .776** | 1 | .808** |
| Sig. (2-tailed) | .024 | .001 | .016 | .000 | | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| jumlah Pearson Correlation | .727** | .827** | .731** | .820** | .808** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

Lingkungan Kerja

| | VAR00001 | VAR00002 | VAR00003 | VAR00004 | VAR00005 | jumlah |
|------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
| VAR00001 Pearson Correlation | 1 | .201 | .262 | .344 | .199 | .570** |
| Sig. (2-tailed) | | .286 | .162 | .063 | .292 | .001 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| VAR00002 Pearson Correlation | .201 | 1 | .444* | .185 | .288 | .623** |
| Sig. (2-tailed) | .286 | | .014 | .328 | .123 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| VAR00003 Pearson Correlation | .262 | .444* | 1 | .597** | .456* | .822** |
| Sig. (2-tailed) | .162 | .014 | | .000 | .011 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| VAR00004 Pearson Correlation | .344 | .185 | .597** | 1 | .265 | .698** |
| Sig. (2-tailed) | .063 | .328 | .000 | | .157 | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| VAR00005 Pearson Correlation | .199 | .288 | .456* | .265 | 1 | .673** |
| Sig. (2-tailed) | .292 | .123 | .011 | .157 | | .000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| jumlah Pearson Correlation | .570** | .623** | .822** | .698** | .673** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

Hasil Uji Reabilitas

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .764 | 6 |

Kepemimpinan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .801 | 6 |

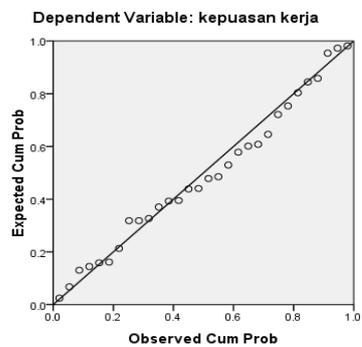
Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .770 | 6 |

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

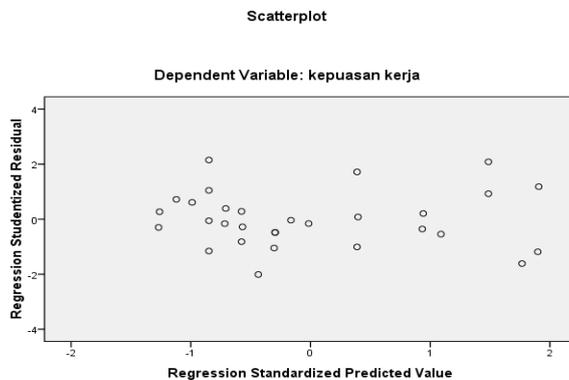


Hasil uji Multikolenitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| 1 Kepemimpinan | .347 | 2.878 |
| lingkungan kerja | .347 | 2.878 |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Hasil Uji Heteroskedositas



Hasil Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 57.842 | 2 | 28.921 | 8.267 | .002 ^a |
| | Residual | 94.458 | 27 | 3.498 | | |
| | Total | 152.300 | 29 | | | |

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

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .616 ^a | .380 | .334 | 1.87041 |

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

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

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 |

TABEL DISTRIBUSI T

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| Df | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 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 |
| 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 |

Tabel Distribusi R

| 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 |



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SITI KAMILAH
N.P.M : 1605160287
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH
(BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

| Tanggal | Deskripsi Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|-----------|---|-------------|------------|
| 19-6-2020 | -Perbaiki -Abstrak -Daftar isi -Rumusan masalah -Kejelasan -Spasi -Indikator lingkungan kerja | [Signature] | |
| 26-6-2020 | -Perbaiki -Kerangka teoritis -Tabel lampiran | [Signature] | |
| 3-7-2020 | -acc / meja study | [Signature] | |

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, Juni 2020

Diketahui/ Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

[Signature]

(Drs. DANISKANDAR, S.E., MM)

[Signature]

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : SITI KAMILAH
 NPM : 1605160287
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

| TGL | MATERI BIMBINGAN | PARAF | KETERANGAN |
|-----------|--|-------------|------------|
| 17-2-2020 | - Pengertian ilmu manajemen - Fungsi manajemen - Indikator gaya kepemimpinan - Konsep manajemen | [Signature] | |
| 20-2-2020 | - Variabel penelitian - Judul dan rumusan penelitian - Hipotesis | [Signature] | |
| 25-2-2020 | acc & diseminasi | [Signature] | |
| | Unggul Cerdas Terpercaya | | |

Dosen Pembimbing

[Signature]
 Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM.

Medan, Februari 2020 .
 Diketahui/ Disetujui Oleh

Ketua Program Studi Manajemen
[Signature]
 JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si



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

Jl. Kap. Mukhtar Basri No 3 Tel (061) 8824567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 07 Maret 2020 menerangkan bahwa:

Nama : SITI KAMILAH
N.P.M. : 1605160287
Tempat / Tgl.Lahir : P.Tamiang, 25 November 1999
Alamat Rumah : Ampera IX
Judul Proposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT.BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHILYAH MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Drs.DANI ISKANDAR,SE.,MM.

Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

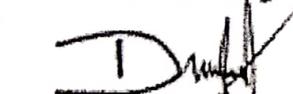
Sekretaris

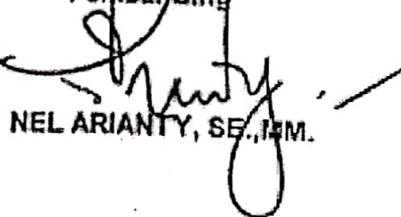

ASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.SI.


Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Pembariding


Drs.DANI ISKANDAR,SE.,MM.


NEL ARIANTY, SE.,MM.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan


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 Sabtu, 07 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : SITI KAMILAH
 N.P.M. : 1605160287
 Tempat / Tgl. Lahir : P. Yamlang, 25 November 1999
 Alamat Rumah : Ampera IX
 Judul Proposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT.BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

Disetujui / tidak disetujui *)

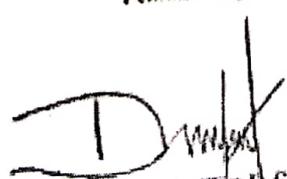
| Item | Komentar |
|------------|--|
| Judul | GANTI VARIABEL |
| Bab I | |
| Bab II | INDIKATOR GAYA KEPEMIMPINAN. URAIAN KERJA |
| Bab III | |
| Lainnya | |
| Kesimpulan | <input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

TIM SEMINAR

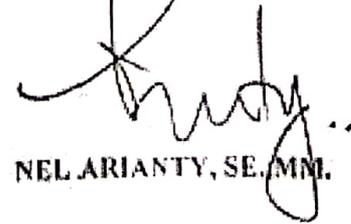
Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.SI.

Pemhimbing

Drs. DANI LISKANDAH, SE., MM.

Sekretaris

Dr. JUTRIZEN, SE., M.SI.
 Pembanding


NEL ARIANTY, SE., MM.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Surat ini agar di sebutkan
tanggalnya

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

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

Nomor : 1919/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 11 Dzulqaidah 1441 H
03 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Al Washliyah Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **SITI KAMILAH**
N P M : **1605160287**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah *al-washliyah*



MEDAN, 03 JULI 2020

: /F/BPRS-AW/II/2020

: -

: Pemberitahuan selesai penelitian

pada

kan UMSU Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

matra Utara

salamu'alaikum wr. wb

ngan Hormat

hubung dengan surat saudara No : /F/BPRS-AW/II/2020 tentang permohonan izin penelitian dalam rangka tugas akhir atas nama Siti Kamilah Npm : 1605160287 telah selesai telah menyerahkan hasil laporan ke PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah .

nikian kami sampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

ssalamu'alaikum wr. wb

PT. BPRS SYARIAH
AL WASHLIYAH



TRIAURIYANTI, SE, MEI
Direktur Operasional



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Untuk menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 550 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 10 Jumadil Akhir 1441 H
04 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.BPRS AL WASHLIYAH
Jln.Gunung Krakatau
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 : SITI KAMILAH
Npm : 1605160287
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Di PT.BPRS Al Washliyah

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan *P*

H. J. NURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



Bank Pembiayaan Rakyat Syariah *al-washliyah*



Nomor : 039/F/BPRS-AW/II/2020

Medan, 25 Februari 2020

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

Tempat

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat,

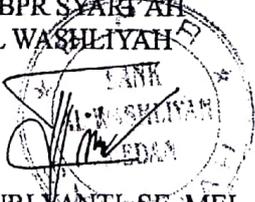
Menunjuk surat Bapak No : 550/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 perihal diatas, pada prinsipnya kami menyetujui mahasiswa Bapak :

Nama : Siti Kamillah
NIM : 1605160287
Semester : VIII
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Untuk melakukan Riset di perusahaan kami sepanjang tidak menyangkut kerahasiaan Bank dan mematuhi ketentuan yang berlaku, terhitung 25 Februari 2020 s/d selesai guna menyusun skripsi yang berjudul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. BPRS Al Washliyah**

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. Wb

PT. BPRS SYARIAH
AL WASHLIYAH

TRIAURI YANTI, SE, MEI
Direktur Operasional



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 550 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

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 : 04 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : SITI KAMILAH
N P M : 1605160287
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Di PT.BPRS Al Washliyah

Dosen Pembimbing : Drs.DANI ISKANDAR,SE.,MM.

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 dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :04 Februari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Jumadil Akhir 1441 H
04 Februari 2020 M

Dekan ✓
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 905/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/1/2020

Medan, 14/1/2020

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Siti Kamilah
NPM : 1605160287
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. banyak karyawan yang pulang tidak sesuai jam kerja
2. banyak karyawan yang datang terlambat
3. kurangnya motivasi sehingga menurunkan semangat kerja karyawan
4. pemberian kompensasi yang kurang maksimal
5. banyak pekerjaan yang menumpuk
6. adanya konflik antar karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Di mediasi Kepuasan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : PT. BPRS AI WASHLIYAH

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon


(Siti Kamilah)



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 905/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/1/2020

Nama Mahasiswa : Siti Kamilah
 NPM : 1605160287
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 14/1/2020
 Nama Dosen Pembimbing : Dani Iskandar R

Judul Disetujui**)

Pengaruh gaya kepemimpinan
 dan lingkungan kerja terhadap
 kepuasan kerja karyawan

Medan,

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

Keterangan:

*) Disi oleh Pimpinan Program Studi

***) Disi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Siti KAMILAH
NPM : 1605160207
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 14.01.2020

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



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

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

No :/II.3-AU/UMSU-05/F/2020

Medan, 10 Rajab 1441 H
05 Maret 2020 M

Undangan Pelaksanaan
Seminar Proposal

da Yth, Bapak/Ibu Dosen

nL



Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Assalam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat
 dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

Nama : SITI KAMILAH
 NPM : 1605160287
 Jurusan : MANAJEMEN
 Telephone/Hp : 0822624508
 Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
 PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

dilaksanakan pada :

Hari / Tgl : Sabtu, 07 Maret 2020
 Tempat : Ruang Seminar Proposal Lt. II Gd. E
 Waktu : 09.00.WIB s/d selesai

an tim :

- | | |
|-------------------------------|--------------|
| 1 JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si. | (Ketua) |
| 2. Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si. | (Sekretaris) |
| 3. Drs.DANI ISKANDAR,SE.,MM. | (Pembimbing) |
| 4. NEL ARIANTY, SE.,MM. | (Pemanding) |

Undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian, serta kerjasamanya
 akan terima kasih.



Wassalam
 Wakil Dekan I

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

Mahasiswa Tetap Hadir Di Sesi I



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 19 - 01 - 2020

kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
Selamu'alaikum Wr, Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : S I T I K A M I L A H

NIK : 1 6 0 5 1 6 0 2 8 7

Tempat/tgl Lahir : P U L A U T A N J U N G
2 5 N O V E M B E R 1 9 9 9

Jurusan Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Nama Mahasiswa : A M P E R A I X

Instansi Penelitian : P T B P R S A L W A S A L I T A H

Judul Penelitian : J L G U N U N G K R A E A T A U

Permohonan kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Sebagai lampiran saya lampirkan syarat-syarat lain :

Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

Transkripsi SPP tahap berjalan.

Sehingga permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

SITI KAMILAH