

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL SYARIAH
PALEMBANG**

TUGAS AKHIR



Disusun Oleh:

KARINA SYAFIRA

1526100089

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah (AMd)**

**Program Studi D3 Perbankan Syari'ah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri
(UIN) Raden Fatah Palembang
PALEMBANG
2018**



Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

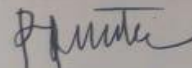

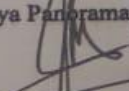
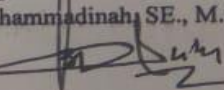
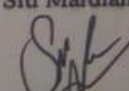
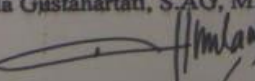
Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Karina Syafira
Nim/Jurusan : 1526100089/D3 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Telah diterima dalam ujian munaqsyah pada hari/tanggal : **Senin, 14 Mei 2018**

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Rinol Sumantri, M.E.I t.t: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Aryanti, SE., M.M t.t: 
Tanggal	Penguji Utama	: Maya Panorama, M.Si., Ph.D t.t: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Muhammadinah, SE., M.Si t.t: 
Tanggal	Ketua	: Hj. Siti Mardiah, S.Hi., M.SH t.t: 
Tanggal	Sekretaris	: Mila Gustahartati, S.AG, M.Hum t.t: 



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri, KM. 3,3, Telenon (0711) 333276, Palembang 30126

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Tugas Akhir berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL
SYARIAH PALEMBANG.

Yang ditulis oleh :

Nama : Kartika Syahira
NIM : 1926100089
Program : D3 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa Tugas Akhir tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian Tugas Akhir.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Palembang, April 2018

Pembimbing Utama,

Pembimbing Kedua,

Rino Sumantri, M.E.I
NIP.197502142008011011

Arvanti, SE, M.M
NIK 150601091852/ BLU



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,5
Telp. (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

Formulir C

No. :
Hal : *Persetujuan Tugas Akhir Untuk Dluji*

Kepada Yth.
Ketua Program Studi
D3 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
di
Palembang

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kami menyampaikan bahwa Tugas Akhir mahasiswa :

Nama : Karina Syefira
NIM : 1526100059
Program Studi : D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsei Babel Syariah Palembang.

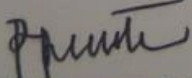
Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti Ujian Munaqosah Tugas Akhir.

Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, April 2018

Pembimbing Utama


Rinal Sumantri, M.E.I
NIP. 197502142008011011

Pembimbing Kedua


Aryanti, SE., M.M
NIK 150601091852

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang, dengan variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dan variabel devenden kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil penilitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dalam hal ini adalah kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang, dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti..



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Jln. Prof. KH ZaenalAbidinFikri No.1 KM 3,5 Palembang (30126). Telp. (0711)

353347

HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Nama : Karina Syafira
Nim : 1526100089
Jurusan : D3 Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsei Babel Syariah Palembang

Palembang, April 2018

Ketua Program Studi,

Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si
NIP. 197803272003121003



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3.5, Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.
Ditulis Oleh : Karina Syafira
NIM : 1526100089

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Ahli Madya Perbankan Syariah
(A.Md)

Palembang, April 2018

Dekan

Dr. Oodariah Barkah, M.Hi
NIP.197011261997032002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Karina Syafira
Nim : 1526100089
Program Studi : DIII Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tugas Akhir ini berdasarkan Hasil Penelitian, Pemikiran dan Pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan Programming yang tercantum sebagai bagian dari tugas akhir ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2018



Karina Syafira

1526100089

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap. (QS. Al-Insyirah,6-8)

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT
- Muhammad SAW
- Ayahku (Edi Rianto, S.H) dan Ibuku (Tuti Masitoh) yang senantiasa bersabar menunggu kelulusan saya, memberikan doa, motivasi serta semangat yang luar biasa.
- Adikku Reyhan Arianda dan M.Reyfan Dafirlo yang tersayang selalu memberi suport.
- Pembimbing terbaikku Bapak Rinol Sumantri, M.E,I dan Ibu Aryanti, SE,. M.M.
- Sahabat-sahabat terbaikku.
- Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- Almamaterku tercinta

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini. Shalawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat-sahabat dan pengikutnya. Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang”** ini, diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya lulusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dengan moral maupun materi, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan nasihat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ayahku tercinta(Edi Rianto.S.H),Ibunda tercinta(Tuti Masitoh) dan kedua Adik kesayanganku Reyhan Arianda dan M.Reyfan Dafirloyang selalu

memberikan doa, semangat dan motivasi agar saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan tepat waktu.

2. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, Phd, selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah.
5. Sekretaris Program Studi D3 Perbankan Syariah Ibu R.A.Ritawati, S.E., M.Si
6. Bapak Rinol Sumantri, M.E,I selaku pembimbing I dan Ibu Aryanti, SE., M.M selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
7. Seluruh Dosen dan Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Orang yang terdekat dan terpenting bagi saya Dea Reza Alvianta yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan tiada henti
9. Teman-teman seperjuangan Lonia Meyanti Tumanggor, Marine Marlinda IP Mandala Putri Yani, Monica Indahsari, Mutiara Shinta Ulfa Ashari, Nafa Nurholifa, Mutiara Anggia dan teman-teman kelas DPS 3 2015 yang saling membantu, memberikan semangat dan masukan kepada penulis.

10. Dan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, baik secara moral maupun materi dalam penulisan Tugas Akhir ini.

Terimakasih atas kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan kepada penulis, penulis berdo'a dan berikhtiar karena hanya Allah Swt-lah yang bisa membalas kebaikan untuk semuanya. Demikianlah yang dapat saya sampaikan pada kesempatan ini, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Palembang, April 2018

Karina Syafira

NIM 1526100089

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	10

A. Kajian Pustaka	10
1. Gaya Kepemimpinan.....	10
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	10
b. Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan	12
2. Motivasi	13
a. Pengertian Motivasi.....	13
b. Faktor-faktor Motivasi	16
3. Lingkungan Kerja	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	18
c. Lingkungan Internal Organisasi	20
4. Kepuasan Kerja	22
a. Pengertian Kepuasan Kerja	22
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
c. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	24
d. Indikator Kepuasan Kerja	25
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Berfikir.....	28
D. Hipotesis	30
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	30
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	30
3. Pengaruh Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja	32
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	31

BAB III	METODE PENELITIAN	32
	A. Definisi Operasional Variabel.....	32
	B. Jenis dan Sumber Data	35
	C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
	D. Teknik Pengumpulan Data	36
	E. Variabel-variabel Penelitian.....	37
	F. Instrumen Penelitian	38
	G. Teknik Analisis Data	40
BAB IV	PEMBAHASAN	48
	A. Gambaran Umum Bank Sumsel Babel Syariah Palembang	48
	1. Sejarah Singkat Bank Sumsel Babel Syariah Palembang	48
	2. Visi dan Misi	49
	B. Tingkat Penelitian Kuesioner	49
	C. Distribusi Responden	50
	D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	53
	1. Uji Validitas	53
	2. Uji Reliabilitas	57
	E. Hasil Analisis Data	60
	1. Uji Asumsi Klasik	60
	2. Analisis Regresi Linier Berganda	67
	3. Uji Hipotesis	70
BAB V	PENUTUP	73
	A. Simpulan	73

B. Saran	74
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	50
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	59

Tabel 4.14	Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	62
Tabel 4.15	Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 4.16	Uji Heteroskedastisitas.....	64
Tabel 4.17	Hasil Uji Linieritas.....	65
Tabel 4.18	Analisis Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.19	Hasil Uji t (Parsial)	69
Tabel 4.20	Hasil Uji Simultan	71
Tabel 4.21	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	29
Gambar 4.1 Normal Probability Plot.....	61
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang terlibat di dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang paling penting dalam operasional suatu bank, selain itu keberhasilan suatu bank tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapakan sedini mungkin. Disamping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan. Kemampuan yang telah dimiliki harus telah diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan¹.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan mempengaruhi pihak lain. Organisasi

¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persad. Edisi Revisi. hlm. 11

ada karena adanya tujuan tertentu dan pencapaian tujuan organisasi diukur dari *outcome* seperti produktivitas, efektivitas, profitabilitas, kinerja dan kepuasan kerja. Fokus penelitian ini adalah *outcome* organisasi yang berupa kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya².

Pemimpin dalam organisasi harus memperhatikan masalah kepuasan kerja tersebut, terutama faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Diantaranya adalah gaya kepemimpinan, selain mengenali aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri. Mengingat kepada setiap pengelola organisasi untuk benar-benar mencermati betapa pentingnya pemahaman dan pemenuhan kepuasan kerja yang memiliki dampak pada produktivitas, absensi dan perputaran tenaga kerja.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian

²Heru Purnomo Dan Muhammad Cholil, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol 4 No 1 Juni 2010. hlm. 27

motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda³.

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, hal ini akan menaikkan kreativitas karyawan dan karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap dan lembab dan sebagainya akan menyebabkan karyawan cepat lelah dan menurunkan kreativitas⁴.

Lingkungan kerja dalam organisasi sangat berperan dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Termasuk juga hubungan antar manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja. Hubungan yang baik tersebut juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidaklah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja organisasi

³ Brahmasari “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*” Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 10 No 2, September 2008. hlm.125

⁴Widya Parimita dan Wendi Hadi Prayuda “ *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*” Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 4 No 2, 2013. hlm. 259

tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan⁵.

Penelitian ini dilakukan di Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang mengeluh dengan pekerjaan yang monoton, pekerjaan yang banyak yang membuat jam kerja berlebih. Kondisi seperti ini menyebabkan rasa bosan dan lelah pada karyawan karena menurunkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang diperhatikan, motivasi yang kurang mendukung dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Gaya kepemimpinan yaitu pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya sehingga bawahannya bisa menilai bagaimana gaya

⁵Brahmasari "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja" Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 10 No 2, September 2008. hlm. 127

kepemimpinan dari pemimpinnya. Indikator-indikator untuk mengetahui gaya kepemimpinan adalah kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual.

Motivasi yang meliputi promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Lingkungan kerja yang meliputi hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan, pencahayaan, sirkulasi dan keamanan. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, kantor yang berada dekat dengan keramaian pasar dan lalu lintas kendaraan bisa membuat konsentrasi karyawan terganggu.

Dari ketiga fenomena tersebut yaitu berupa gaya kepemimpinan yang kurang efektif, motivasi yang kurang dari pemimpin dan lingkungan kerja yang kurang kondusif yang terjadi mengakibatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menjadi kurang optimal. Rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi balas jasa yang adil dan layak, penempatan sesuai keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan, sikap pemimpin, pekerjaan yang monoton. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karena

melihat dari beberapa fenomena tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang terjadi.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalahnya, sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang?
4. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penulisan ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap dari penulisan ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak yaitu antara lain :

1. Kegunaan teoritis

Penulis berharap hasil penulisan ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian perbankan syariah sebagai salah satu bagian dari ekonomi islam serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi Bank Syariah

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja, serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja bank sumsel babel syariah, sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam menjalankan bisnis bank syariah.

b. Bagi Universitas

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang bank syariah dan sebagai perbandingan untuk penulisan sejenis selanjutnya.

c. Bagi Penulis

Dengan melakukan penulisan ini, penulis memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap perbankan.

d. Bagi Masyarakat

Hasil penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai lingkungan dan komunikasi kerja maupun kepuasan kerja pada bank syariah.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan ini, penulis membagi pembahasan menjadi lima bab dalam tiap-tiap bab itu terdiri dari beberapa sub bagian. Komunikasi Kerja dan penulisan terdahulu yang terkait dengan masalah yang penulis teliti. Sistematika penulisan dalam penulisan ini adalah:

- Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penulisan dan sistematika penulisan.
- Bab II Landasan teori terdiri dari teori-teori tentang gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- Bab III Pada Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penulisan, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penulisan dan instrumen penulisan.
- Bab IV Bab ini berisi tentang hasil penulisan, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- Bab V Bab ini berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Gaya kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan mempengaruhi pihak lain. Organisasi ada karena adanya tujuan tertentu dan pencapaian tujuan organisasi diukur dari outcome seperti produktivitas, efektivitas, profitabilitas, kinerja dan kepuasan kerja. Fokus penelitian ini adalah outcome organisasi yang berupa kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Jadi, gaya kepemimpinan mirip dengan pemilihan dan penggunaan yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi⁶. Mendasarkan pada pengertian diatas, peran

⁶Heru Purnomo Dan Muhammad Cholil, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol 4 No 1 Juni 2010. hlm. 27

kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara⁷, yaitu:

- 1) Pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawan, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka.
- 2) Pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut.
- 3) Pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif.
- 4) Pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan
- 5) Pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang besar, terkait dengan sikap bawahan yang akhirnya pada kinerja.⁸ Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang demikian dituntut adanya seorang pemimpin yang mengenal secara keseluruhan anggota organisasi sehingga dapat menumbuhkan kerja sama yang harmonis diantara komponen organisasi, disini peran pemimpin menjadi sangat penting dalam keberhasilan organisasi yang

⁷Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)*, Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi Vol 3 No 2 Juli, Tahun 2006. hlm. 73

⁸Agung Roscahyo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol 2 No 12, 2013. hlm.3

dipimpinnya dalam hal arahan (direktif), supportif, partisipatif dan orientasi prestasi untuk kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja bawahannya⁹.

b. Faktor-faktor Gaya kepemimpinan

Setiap perusahaan tentunya mempunyai seorang pemimpin, cara-cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam memimpin karyawannya sesuai dengan keahlian dan bakat yang dimilikinya, indikator gaya kepemimpinan, sebagai berikut¹⁰:

1) Kemampuan

Upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.

2) Kepribadian

Kepribadian merupakan sikap tegas, berani dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.

3) Pengalaman

Kondisi dimana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.

4) Intelektual

⁹*Ibid.*,

¹⁰M. Kriswanto, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Eksis, Vol 6 No 1, Maret 2010. hlm.143

Kemampuan pimpinan di dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Seperti telah dikutip di depan bahwa pengertian motivasi, menurut Berelson dan Steiner adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.¹¹

Motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Bila seorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.¹²

¹¹Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012 hlm 11

¹²Juliasyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Kencana: jakarta 2012). hlm. 72

Robbin mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual¹³.

Siagian mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapatkan perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama¹⁴, yaitu: (1) filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit proquo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah uang mengatakan “ada ubi talas, ada budi ada balas”, (2) dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Radig, Soegiri dalam Antoni mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linier* dalam arti dengan pemberian motivasi

¹³Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 02 September 2008. hlm.125

¹⁴*Ibid.*,

kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan¹⁵.

Mangkunegara mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai,¹⁶ yaitu: (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. (2) teknik komunikasi persuasif adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Penggunaanya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

¹⁵*Ibid.*,

¹⁶Brahmasari “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 10 No 2, September 2008. hlm. 125

b. Faktor-faktor motivasi

Faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu¹⁷:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerja itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan.

4) Penghargaan

¹⁷Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012 hlm 13

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

5) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa

mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain¹⁸. Mendasarkan pada pengertian diatas, ruang lingkup lingkungan kerja:

- 1) Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
- 2) Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

b. Faktor-Faktor lingkungan organisasi

¹⁸Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012 hlm 43

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut¹⁹:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datang dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2) Tingkat kebisingan karyawan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3) Peraturan kerja

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

4) Penerangan

¹⁹*Ibid.*, hlm 44

Menurut Sofyan Assauri Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a) Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja
- b) Memperbesar ketetapan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan
- c) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- e) Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- f) Memperbaiki moral para pekerja
- g) Lebih mudah untuk melihat
- h) Penggunaan ruang yang lebih baik
- i) Mengurangi perputaran tenaga kerja
- j) Mengurangi kerusakan

5) Sirkulasi udara

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

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

c. Lingkungan Internal Organisasi

Lingkungan internal organisasi adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan memengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga “denyut nadi” nya organisasi. Yang termasuk kedalam lingkungan internal organisasi sebagai berikut:

1) Pemilik Organisasi (*Owners*)

Para pemilik organisasi adalah mereka yang secara *historis* maupun hukum dinyatakan sebagai pemilik akibat adanya penyertaan modal, ide, ataupun berdasarkan ketentuan lainnya dinyatakan sebagai pemilik organisasi.

2) Tim Manajemen (*Board of Managers or Directors*)

Tim manajemen adalah orang-orang yang menurut para pemilik organisasi atau perusahaan dinyatakan atau ditunjuk sebagai pengelola organisasi dalam aktivitasnya sehari-hari untuk suatu periode tertentu.

3) Para Anggota atau Para Pekerja (*Employees*)

Para anggota atau para pekerja dalam sebuah organisasi merupakan unsur sumber daya manusia yang sangat dominan dalam sebuah organisasi, karena biasanya jumlahnya merupakan yang paling besar dalam sebuah organisasi.

4) Pelingkungan Fisik Organisasi (*Physical Work Environment*)

Bangunan, uang, peralatan, barang persediaan, dan lain sebagainya merupakan lingkungan dimana setiap saat orang-orang dalam organisasi perusahaan berinteraksi dan memanfaatkannya untuk dapat didayagunakan²⁰.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respons efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap atau positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian ini dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.²¹

Kepuasan kerja bagi setiap orang adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif

²⁰ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Prenamedia Group, 2005. hlm 60

²¹ Juliasyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Kencana: jakarta 2012). hlm. 69-70

yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Wexley dan Yuki bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam²².

Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya²³.

Robbins dan Judge mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki sikap positif tentang pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu²⁴.

Davis mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada

²²Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *Perilaku organisasi dan Psikologi Personalia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005) hlm. 129

²³ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana: 2009, hlm. 75

²⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 2009. hlm 113

perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan unsur lainnya dari sikap karyawan.²⁵

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu²⁶:

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sopiah mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau disebut juga sebagai dimensi-dimensi dari kepuasan kerja yaitu promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi atau kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan.²⁷

c. Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja

²⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Kencana: Jakarta, 2012). hlm. 69

²⁶ Arif Yusuf Hamali, *pemahaman manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2016 hlm 205

²⁷ *Ibid.*, hlm 206

Menurut As'ad, dampak kepuasan kerja dapat dipantau dengan mengaitkannya pada *output* yang dihasilkannya²⁸, yaitu:

- 1) Kepuasan kerja dengan produktivitasnya,
- 2) Kepuasan kerja dengan turnover,
- 3) Kepuasan kerja dengan absensi,
- 4) Kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan kesehatan fisik-mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja.

Menurut Luthans, mengatakan bahwa untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat digunakan *Job Descriptive (JDI)*²⁹, yaitu:

- 1) Pembayaran seperti gaji dan upah,
- 2) Pekerjaan itu sendiri,
- 3) Promosi pekerjaan,
- 4) Kepenyeliaan/supervisi, dan
- 5) Rekan sekerja.

Sanjib dan Thomas menyatakan bahwa kepuasan individu berhubungan positif dengan kinerja kelompok yang tinggi bagi mahasiswa, sebaliknya kepuasan individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja kelompok mahasiswa yang rendah³⁰.

d. Indikator Kepuasan Kerja

²⁸ Hamid Sanusi, *Manajemen Suber Daya Manusia*, hlm. 61

²⁹ *Ibid.*,

³⁰ Hamid Sanusi, *Manajemen Suber Daya Manusia*, hlm. 62

Menurut Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringanya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.³¹

B. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan pencarian keperpustakaan dan jurnal di internet, ditemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang dilakukan diantaranya:

Agung Roscahyo telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo” pada tahun 2013. Hasil penelitian yang diperoleh adalah dengan koefisien korelasi secara simultan sebesar 75,8% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat³².

Sywalludin telah melakukan penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palembang” pada tahun 2016. Hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh signifikan antara

³¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013. hlm 203

³² Agung Roscahyo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol 2 No 12, 2013

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BNI Syariah cabang Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hubungan yang sedang dan searah. Dan apabila terjadi peningkatan 1 satuan lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan³³.

Aan Purnomo telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga” pada tahun 2014. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian³⁴.

Satria Putra Dwi Pamungkas telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta” pada tahun 2016. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah pada regresi sederhana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,250 dan t_{tabel} sebesar 2,005 karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,250 > 2,005$), diketahui pula bahwa t_{sig} 0,000 lebih besar dari 0,050 maka disimpulkan bahwan ada pengaruh yang positif dan signifikan

³³Syawalludin, “Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palembang, Tugas Akhir, (Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah, 2016)

³⁴Aan Purnomo, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga”, (Skripsi dipublikasikan, 2014)

dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta³⁵.

Himawan Chandra Hardinata telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Masssoka Kebumen, Jawa Tengah” pada tahun 2014. Hasil penelitian yang diperoleh adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dan kompensasi dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 42,9% dan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian³⁶.

Regina Silviana telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsional Karyawan Bank BJB Cabang Sukajadi Bandung” pada tahun 2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori sedang. Hasil perhitungan korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 37,8% sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi faktor faktor lain yang tidak diteliti³⁷.

C. Kerangka Berfikir

³⁵Satria Putra Dwi Pamungka, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta”, (Skripsi di publikasikan, 2016)

³⁶Himawan Chandra Hardinata, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Masssoka Kebumen, Jawa Tengah”, (Skripsi dipublikasikan, 2014)

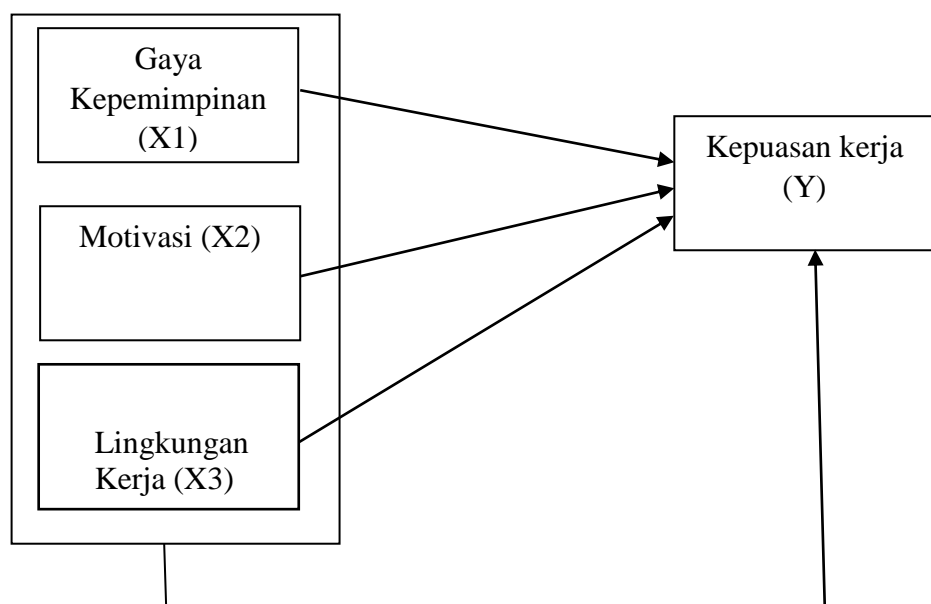
³⁷Regina Silviana, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsional Karyawan Bank BJB Cabang Sukajadi Bandung”, (Skripsi di publikasikan, 2013)

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir atas rencana penelitian ini, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat beberapa hal yang perlu di ketahui mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan akan efektif dengan beberapa hal yaitu: kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual.

Motivasi dalam hal ini akan lebih kompleks apabila diikuti dengan beberapa hal seperti: promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja.

Lingkungan kerja dalam hal ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu : hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan, penerangan, sirkulasi udara dan keamanan.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Hipotesis dalam hubungan ini berfungsi sebagai penunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Ho : Gaya Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Ha : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Ho : Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Ha : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Ho :Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap KepuasanKerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Ha : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Ho : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap KepuasanKerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Ha : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel akan memberikan arah kepada peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3), dan variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja (Y).

1. Variabel Bebas (*Independen*)

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya di Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Adapun indikator gaya kepemimpinan yaitu: kemampuan, kepribadian, pengalaman dan intelektual.

b. Motivasi (X_2)

Motivasi adalah suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari yang terjadi di dalam Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Adapun indikator motivasi yaitu : promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu

sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu : hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi, keamanan.

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan dan sangat tergantung pada karyawan yang bersangkutan dan lingkungan kerja yang ada pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Adapun indikator kepuasan kerja yaitu: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringanya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan	Pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya di Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.	1. Kemampuan 2. Kepribadian 3. Pengalaman 4. Intelektual

Motivasi	Suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari yang terjadi di dalam Bank Sumsel Baebel Syariah Palembang	<ol style="list-style-type: none"> 1.Promosi 2.Prestasi Kerja 3. Pekerjaan itu sendiri 4.Penghargaan 5. Tanggung jawab 6. Pengakuan 7.Keberhasilan dalam bekerja
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi 6. Keamanan

Sumber: Dari Berbagai Teori,2018

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepuasan Kerja	kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan dan sangat tergantung pada karyawan yang bersangkutan dan lingkungan kerja yang ada pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian 3. Berat-ringanya pekerjaan 4. Suasana dan lingkungan kerja 5. Peralatan yang menunjang pekerjaan 6. Sikap pemimpin 7. Sifat pekerjaan menoton atau tidak

Sumber: Dari Berbagai Teori, 2018

B. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan peneliti adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.³⁸ Misalnya data yang diperoleh peneliti melalui jawaban dari hasil kuesioner yang telah diolah guna menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

2. Sumber data

Didalam penelitian ini jenis atau dilapangan. macam data yang dikumpulkan oleh penulis adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti.³⁹Dalam hal ini penulis mendapatkan data primer berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari responden.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah

³⁸ Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Kencana, 2013, hlm 17

³⁹Suryani Hendriyadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015. hlm 171

dalam bentuk publikasi.⁴⁰Dalam hal ini penulis mendapatkan data sekunder berupa data populasi karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.⁴¹Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian kecil dari populasi.⁴² Karna pada penelitian ini populasi kurang lebih dari 30 seluruh populasi dijadikan sample penelitian.Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*.Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan

⁴⁰*Ibid.*,

⁴¹ Sugiyono.2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandunng : Alfabeta, hlm 117.

⁴² Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, Bandung : Pustaka Setia, 2008. hlm 165

lebih rendah biayanya.⁴³ Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati diri dari pada cara-cara komunikasi lainnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variabel lingkungan kerja dan komunikasi, peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori penelitian yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan Skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 5.

Skala likert adalah teknik penskalaan yang banyak digunakan terutama untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang dirinya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal.

E. Variabel-variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁴

Adapun macam-macam variabel dalam penelitian ini, yaitu:

⁴³ Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika* untuk ekonomi dan penelitian, Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010. hlm 8

⁴⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 60

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat.⁴⁵ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1) motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3).

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat merupakan factor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain.⁴⁶ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

F. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur betul-betul mengukur apa yang akan diukur⁴⁷. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid.

Kriteria pengujiannya adalah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka instrumen penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

⁴⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Kencana: Jakarta, 2012). hlm. 48

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 49

⁴⁷ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Kencana: Jakarta, 2012). hlm. 130

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.⁴⁸

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, heteroskedastis dan linieritas pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

⁴⁸ Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset hlm. 64

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak⁴⁹. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya⁵⁰. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* (α). Batas dari nilai *tolerance value* adalah 0,01 dan VIF adalah 10. Apabila *tolerance value* dibawah 0,01 atau nilai VIF di atas 10 maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan

⁴⁹*Ibid.*, hlm. 90

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 99

antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁵¹

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis *korelasi pearson* atau regresi linear. Pengujian pada spss dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation For Linearity*) lebih dari 0,05.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalannilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungankausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya.⁵²

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

⁵¹*Ibid.*, hlm. 89

⁵² Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika untuk ekonomi dan penelitian*, Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010. hlm. 135

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan Kerja

b₁ = Koefisien regresi variabel antara X₁ dan Y

b₂ = Koefisien regresi variabel antara X₂ dan Y

b₃ = Koefisien regresi variabel antara X₃ dan Y

a = Konstanta

3. Pengujian hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$).⁵³ Langkah-langkah uji *t* atau parsial:

i. Menentukan hipotesis

a. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

.H₀ : Gaya kepemimpinan Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

⁵³ Imam Ghazali, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm 125

Ha : Gaya kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ho : Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Ha : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ho : Lingkungan kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

Ha : Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan

Ho : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

Ha : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

ii. Menentukan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$)

Jika signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak

iii. Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$

H_0 ditolak apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

iv. Perhitungan nilai t

v. Kesimpulan

H_0 diterima = Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_0 ditolak = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari gaya kepemimpinan (X_1) motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama – sama dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen

terhadap variabel dependen uji ini tepat untuk analisis regresi berganda⁵⁴. Langkah pengujiannya:

a. Menentukan hipotesis

Ho : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ha : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Menentukan F tabel menggunakan:

Taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = (n-k).

c. Mencari F hitung dengan rumus:

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

Di mana: R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

d. Kesimpulan

Ho diterima jika $\alpha > 0.05$ maka semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan variabel dependen.

⁵⁴Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset hlm 142.

Ho ditolak jika $(\alpha) < 0.05$ maka semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara non dan satu.⁵⁵ Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variansi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

⁵⁵Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: BPEF UGM, 2000, hlm. 45

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

1. Sejarah Singkat PT Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT Bank Pembangunan Sumatera Selatan yang didirikan berdasarkan:

- 1) Keputusan Panglima Ketua Penguasa Perang Daerah Sriwijaya Tingkat I Sumatera Selatan Nomor 132/SPP/58 tanggal 10 April 1958 dengan berlaku surut mulai tanggal 6 November 1957.
- 2) Akta Notaris Tan Thong Khe Nomor 54 tanggal 29 September 1958 dengan izin Menteri Kehakiman No.J.A.5/44/16 tanggal 11 Mei 1959.
- 3) Izin Usaha Bank dari Menteri Keuangan Nomor 47692/UM II tanggal 18 April 1959.

Selanjutnya dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah, maka terhitung sejak tahun 1962, secara resmi seluruh kegiatan PT. Bank Pembangunan Sumatera Selatan menjadi milik Pemerintah Daerah Propinsi Sumatera Selatan dengan status badan hukum perusahaan Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11/DPRDGR Tingkat I Sumatera Selatan, Dengan izin usaha yang dikeluarkan oleh Menteri Urusan Bank Central / Gubernur Bank Indonesia Nomor 2/Kep/MUBS/G/63 Tanggal 27 Februari 1963.

Setelah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan dan sesuai dengan Perda No.6 Tahun 2000 tanggal 19 Mei 2000, Bank Sumsel mengubah bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perusahaan Persero Terbatas dengan Akta Pendirian No.20 tanggal 25

November 2000 dan persetujuan Deputi Gubernur Bank Indonesia No.3/2/KEP.DpG/2001 tanggal 24 September 2001.

Perubahan badan hukum tersebut terhitung tanggal 1 Oktober 2001, dengan berbagai perubahan yang mendasar dan menyeluruh tersebut agar Bank Sumsel lebih profesional dan mampu bersaing pada era otonomi daerah.

Berdasarkan Pernyataan Keputusan Pemegang Saham di Luar Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan Nomor 2 tanggal 03 November 2009 dan Pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-56914.AH.01.02. Tahun 2009 tanggal 20 November 2009, maka:

Bank Sumsel berubah nama menjadi Bank Sumsel Babel.

2. Visi dan Misi

a. Visi:

Menjadi Bank Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul

b. Misi:

- 1) Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah.
- 2) Menumbuh kembangkan *Retail Banking*, *Corporate Banking*, dan *International Banking*.
- 3) Mengembangkan *Human Capital* yang Profesional dan tata kelola perusahaan yang baik.

B. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner disebarkan berjumlah 30 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah di tentukan

dalam penelitian ini. Adapun tingkat pengembalian kuesioner tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	30 kuesioner	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	0 kuesioner	0 %
Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0 kuesioner	0 %
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	30 kuesioner	100 %

Sumber: Data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa kuesioner yang kembali kepada peneliti sesuai dengan jumlah kuesioner yang disebar kepada responden, yaitu berjumlah 30 kuesioner dengan persentase 100%.

C. Distribusi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Palembang sebanyak 30 responden. Didapatkan distribusi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan jabatan. Hasil dari masing masing distribusi responden sebagai berikut:

1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah orang	Persentase (%)
20-30 tahun	8 orang	26,7 %
31-40 tahun	19 orang	63,3 %
41-50 tahun	3 orang	10 %

Jumlah	30 Orang	100 %
--------	----------	-------

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 8 orang (26,7%), usia 31-40 tahun sebanyak 19 orang (63,3%), usia 41-50 tahun sebanyak 3 orang (10%). Artinya responden terbanyak adalah yang berusia 31-40 tahun.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	17 orang	56,7 %
Perempuan	13 orang	43,3 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh bahwa karyawan laki-laki sebanyak 17 orang (56,7%) dan karyawan perempuan sebanyak 13 orang (43,3%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah orang	Persentase (%)
SMA	Tidak ada	-
D1	Tidak ada	-
D2	Tidak ada	-
D3	5 orang	16,7 %
S1	25 orang	83,3 %
S2	Tidak ada	-
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh bahwa karyawan dengan pendidi

4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1-2 tahun	2 orang	6,7 %
2-3 tahun	24 orang	80 %
>3 tahun	4 orang	13,3 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh bahwa karyawan yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 2 orang (6,7%), 2-3 tahun sebanyak 24 orang (80%) dan diatas 3 tahun sebanyak 4 orang (13,3%). Artinya responden terbanyak adalah yang berusia 2-3tahun.

D. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 19. Berikut hasil pengujianya:

1. Uji Validitas

Uji tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk $df = n-k$. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df = 28$ dengan α 0,05 didapat r_{tabel} 0,361. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item-Total Correlation	R table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1_1	0,671	0,361	Valid
	X1_2	0,679	0,361	Valid
	X1_3	0,664	0,361	Valid
	X1_4	0,679	0,361	Valid
	X1_5	0,664	0,361	Valid
	X1_6	0,671	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total correlation	R table	Keterangan
Motivasi	X2_1	0,495	0,361	Valid
	X2_2	0,639	0,361	Valid
	X2_3	0,614	0,361	Valid
	X2_4	0,502	0,361	Valid
	X2_5	0,737	0,361	Valid
	X2_6	0,572	0,361	Valid
	X2_7	0,495	0,361	Valid
	X2_8	0,639	0,361	Valid
	X2_9	0,481	0,361	Valid
	X2_10	0,737	0,361	Valid
	X2_11	0,737	0,361	Valid
	X2_12	0,481	0,361	Valid
	X2_13	0,737	0,361	Valid
	X2_14	0,572	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item Total Correlation	R table	Keterangan
	X3_1	0,596	0,361	Valid
	X3_2	0,486	0,361	Valid

Lingkungan Kerja	X3_3	0,556	0,361	Valid
	X3_4	0,537	0,361	Valid
	X3_5	0,486	0,361	Valid
	X3_6	0,596	0,361	Valid
	X3_7	0,537	0,361	Valid
	X3_8	0,556	0,361	Valid
	X3_9	0,556	0,361	Valid
	X3_10	0,596	0,361	Valid
	X3_11	0,648	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Item-Total Correlation	R table	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y_1	0,791	0,361	Valid
	Y_2	0,549	0,361	Valid
	Y_3	0,868	0,361	Valid
	Y_4	0,728	0,361	Valid
	Y_5	0,693	0,361	Valid

Y_6	0,868	0,361	Valid
Y_7	0,665	0,361	Valid
Y_8	0,728	0,361	Valid
Y_9	0,479	0,361	Valid
Y_10	0,791	0,361	Valid
Y_11	0,868	0,361	Valid
Y_12	0,770	0,361	Valid
Y_13	0,549	0,361	Valid
Y_14	0,473	0,361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6, 4.7, 4.8 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1_1	0,847	Reliabel
	X1_2	0,847	Reliabel
	X1_3	0,849	Reliabel
	X1_4	0,847	Reliabel
	X1_5	0,849	Reliabel
	X1_6	0,847	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	X2_1	0,902	Reliabel
	X2_2	0,897	Reliabel
	X2_3	0,897	Reliabel
	X2_4	0,901	Reliabel
	X2_5	0,892	Reliabel
	X2_6	0,899	Reliabel
	X2_7	0,902	Reliabel
	X2_8	0,897	Reliabel
	X2_9	0,902	Reliabel
	X2_10	0,892	Reliabel
	X2_11	0,892	Reliabel
	X2_12	0,902	Reliabel
	X2_13	0,892	Reliabel
	X2_14	0,899	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
	X3_1	0,846	Reliabel
	X3_2	0,854	Reliabel
	X3_3	0,850	Reliabel

Lingkungan Kerja	X3_4	0,851	Reliabel
	X3_5	0,854	Reliabel
	X3_6	0,846	Reliabel
	X3_7	0,851	Reliabel
	X3_8	0,850	Reliabel
	X3_9	0,850	Reliabel
	X3_10	0,846	Reliabel
	X3_11	0,842	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y_1	0,933	Reliabel
	Y_2	0,939	Reliabel
	Y_3	0,930	Reliabel
	Y_4	0,935	Reliabel
	Y_5	0,937	Reliabel
	Y_6	0,930	Reliabel
	Y_7	0,937	Reliabel
	Y_8	0,935	Reliabel
	Y_9	0,941	Reliabel
	Y_10	0,933	Reliabel
	Y_11	0,930	Reliabel
	Y_12	0,934	Reliabel

	Y_13	0,939	Reliabel
	Y_14	0,941	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10, 4.11, 4.12 dan 4.13 diperoleh bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* >0,60. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

E. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan linieritas pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

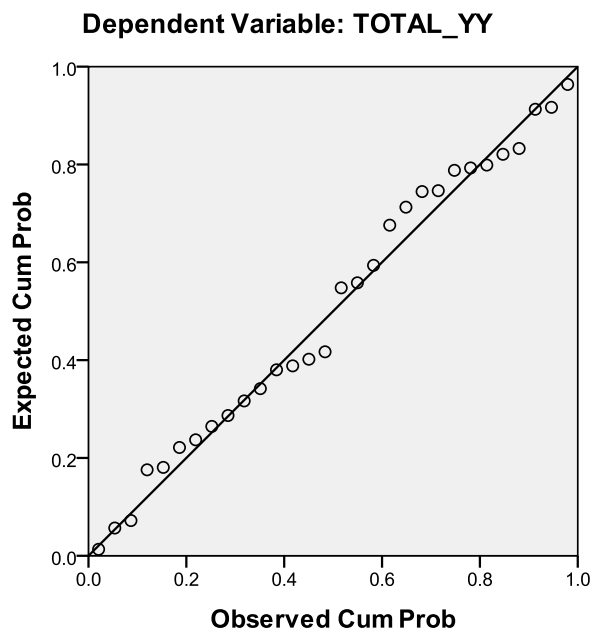
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran

datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai sig > 0,05, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambarl 4.1
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada grafik normal P-P/plot juga menunjukkan titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan dengan demikian data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.14
 Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.40773214
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.088
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.493
Asymp. Sig. (2-tailed)		.968

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Diolah 2018

Menurut Imam Ghaozali data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan > 0,05, sebaliknya jika nilai signifikannya 0,05 maka

sebenarnya dinyatakan tidak normal. Pada tabel 4.15 tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji Signifikan yaitu 0,493 yang berarti lebih besar dari 0,05 signifikan yaitu 0,493 yang dengan demikian residual data telah terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Metode Uji Multikolinieritas dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak atau (R^2) atau dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF). Tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas jika nilai VIF kedua variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10.

Tabel 4.15
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	78.419	17.105			
TOTAL_X1	-.525	.429	-.236	.921	1.086
TOTAL_X2	-.184	.196	-.179	.952	1.051
TOTAL_X3	.094	.261	.068	.965	1.036

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

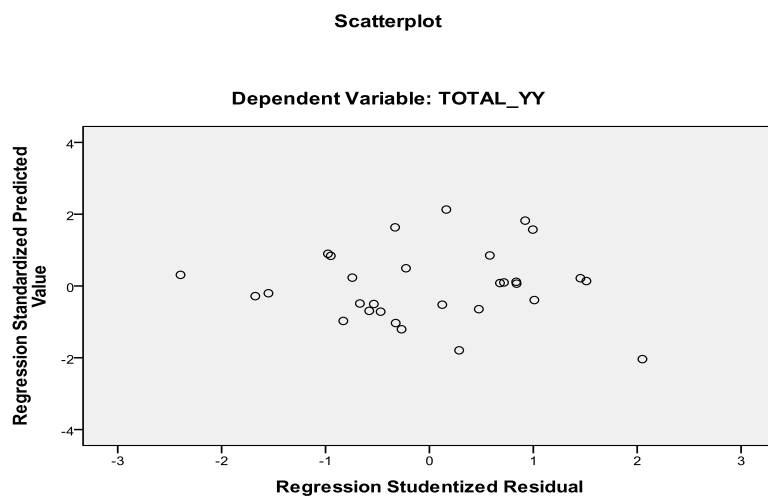
Berdasarkan tabel 4.15 hasil pengujian multikolineoritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) ketiga

variabel nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka tidak ada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di

bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.882E-17	17.105		.000	1.000
	TOTAL_X1	.000	.429	.000	.000	1.000
	TOTAL_X2	.000	.196	.000	.000	1.000
	TOTAL_3	.000	.261	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 (variabel Gaya Kepemimpinan) $1,000 > 0,05$, variabel Motivasi $1,000 > 0,05$ dan Lingkungan Kerja $1,000 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.17
Hasil Uji Linieritas

	Sig.
Gaya Kepemimpinan* Kepuasan Kerja Karyawan	0,001

<i>linearity</i>	0,612
<i>Deviation from linearity</i>	
Motivasi * Kepuasan KerjaKaryawan <i>linearity</i>	0,001
<i>Deviation from linearity</i>	0,521
Lingkungan Kerja * Kepuasan Kerja Karyawan <i>linearity</i>	0,001
<i>Deviation from linearity</i>	0,595

Sumber: Data Diolah, 2018

Menurut Sugiono “kalau tidak linier maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan” Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$, artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variable terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel bebas, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier.⁵⁶

Adapun hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Analisis Regresi Linier Berganda

⁵⁶ M.Iqbal Hasan, Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial), (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 254

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.419	2.105		4.584	.006
	TOTAL_X1	.384	.070	.536	3.223	.002
	TOTAL_X2	.525	.056	.679	5.940	.001
	TOTAL_X3	.328	.082	.418	3.162	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_YY
 Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diketahui hasil analisis regresi berganda yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,384, Motivasi 0,525, Lingkungan Kerja 0,328 dan pada kolom B terdapat nilai *constant* (a) sebesar 7.419 sehingga persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 7.419 + 0,384X_1 + 0,525X_2 + 0,328X_3 + e$$

- 1) Konstanta (a) adalah sebesar 7.419 ini dapat diartikan jika Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja atau nilai $X = 0$ dianggap konstan, maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) = 7.419.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja karyawan (b) bernilai positif sebesar 0,384, 0,525 dan 0,328 yang artinya apabila variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja meningkat sebesar 1%, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan (Y) terhadap variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,384, motivasi sebesar 0,525 dan

lingkungan kerja 0,328, sementara yang lain diasumsikan tetap. Apabila variabel gaya kepemimpinan(X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) menurun sebesar 1%, maka akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerjakaryawan (Y) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang mempengaruhikepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 0,384, 0,525 dan 0,328. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antaragaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 3) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,384 bernilai positif artinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor gaya kepemimpinan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.
- 4) Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,525 bernilai positif artinya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor motivasi meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.
- 5) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,328 bernilai positif artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

6) Standar error sebesar 2.105 menunjukkan data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 2.105 dari satuan. Semakin kecil angka standar erornya maka kemungkinan penyimpangannya juga akan semakin kecil, artinya data yang diberikan akan semakin akurat.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Secara terperinci, hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.19
Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.419	2.105		4.584	.006
	TOTAL_X1	.384	.070	.536	3.223	.002
	TOTAL_X2	.525	.056	.679	5.940	.001
	TOTAL_3	.328	.082	.418	3.162	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_YY

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df-2 = 30-2= 28$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048. Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,223$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,223 > 2,048$) dengan signifikan $0,002 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

2) Variabel Motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,940$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,940 > 2,048$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

3) Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,162$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,162 > 2,048$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.20
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.955	3	46.652	4.019	.000 ^a
	Residual	190.712	26	5.797		
	Total	230.667	29			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_YY

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pengujian Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

Menentukan f_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1$ dimana k adalah jumlah variabel maka $df_1 = 4-1$ jadi nilai df_1 adalah 3 dan $df_3 = n-k-1$ dimana n adalah jumlah responden dan k jumlah variabel bebas maka $df_3 = 30-3-1$ jadi df_3 adalah 26. Hasil diperoleh f_{tabel} sebesar 2,98. Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh f_{hitung} sebesar 4,019 yang artinya $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($4,019 > 2,98$). Hal itu berarti bahwa secara simultan variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecocokkan antar variable dari regresi linier berganda, dari koefisien determinasi ini dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan). Adapun hasil uji koefisien determinasinya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.705	.702	6.76732

a. Predictors: (Constant), TOTAL_3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_YY

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil olah statistik yang tertera pada tabel 4.21 merupakan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) sebesar 70,2%, sedangkan sisanya 29,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang

mempengaruhi kepuasan yang dalam hal ini adalah kepuasan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,223 > 2,048$) dengan signifikan $0,002 < 0,05$. Maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,940 > 2,048$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,162 > 2,048$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $f_{hitung} > f$

tabel ($4,019 > 2,98$). Yang artinya secara simultan variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang diharapkan bisa mengatasi segala sesuatu masalah yang sedang di hadapi bawahannya dengan baik dalam melakukan gaya kepemimpinan.
2. Seluruh karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang diharapkan bisa saling memotivasi sesama karyawan dan seorang pemimpin dapan member motivasi untuk semua bawahannya dalam mengejar target perusahaan.
3. Seluruh karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang sebaiknya untuk saling memperhatikan lingkungan kerja demi mendapatkan suasana yang nyaman dalam melakukan aktifitas dan pekerjaan di dalam bank.
4. Bagi peneliti selanjutnya

Kepuasan kerja karyawan yang dimiliki karyawan pada perbankan syariah tidak hanya dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja tetapi juga masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja tersebut. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel indenpen bebas

lainnya seperti komunikasi, disiplin kerja sehingga untuk mendapatkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Purnomo, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga*”, (Skripsi dipublikasikan, 2014)
- Agung Roscahyo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol 2 No 12, 2013
- Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: BPEF UGM, 2000
- Arif Yusuf Hamali, *pemahaman manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2016
- Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, Bandung : Pustaka Setia, 2008
- Brahmasari “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*” Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 10 No 2, September 2008
- Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012
- Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Prenamedia Group, 2005
- Hamid Sanusi, *Manajemen Suber Daya Manusia*,
- Himawan Chandra Hardinata, “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Masssoka Kebumen, Jawa Tengah*”, (Skripsi dipublikasikan, 2014)
- Heru Purnomo Dan Muhammad Cholil, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol 4 No 1 Juni 2010
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 02 September 2008
- Imam Ghazali, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Juliasyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Kencana: jakarta 2012)
- Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *Perilaku organisasi dan Psikologi Personalia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005)
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013
- M.Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)
- M. Kriswanto, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Eksis, Vol 6 No 1, Maret 2010

- Regina Silviana, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsional Karyawan Bank BJB Cabang Sukajadi Bandung*”, (Skripsi di publikasikan, 2013)
- Satria Putra Dwi Pamungka, “*Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta*”, (Skripsi di publikasikan, 2016)
- Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Kencana, 2013
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 2009
- Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)*, Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi Vol 3 No 2 Juli, Tahun 2006
- Sugiyono.2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung : Alfabeta
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana: 2009
- Suryani Hendriyadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015
- Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika untuk ekonomi dan penelitian*, Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010
- Syawalludin, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palembang, Tugas Akhir, (Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah, 2016)*
- Widya Parimita dan Wendi Hadi Prayuda “ *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*” Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 4 No 2, 2013

LAMPIRAN

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	19.1000	6.645	.671	.847
X1_2	19.1000	6.852	.679	.847
X1_3	19.1333	6.395	.664	.849
X1_4	19.1000	6.852	.679	.847
X1_5	19.1333	6.395	.664	.849
X1_6	19.1000	6.645	.671	.847

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	52.1000	38.162	.495	.902
X2_2	52.6333	38.171	.639	.897
X2_3	52.6333	36.309	.614	.897
X2_4	52.7333	39.306	.502	.901
X2_5	52.7333	35.789	.737	.892
X2_6	52.8000	37.614	.572	.899
X2_7	52.1000	38.162	.495	.902
X2_8	52.6333	38.171	.639	.897
X2_9	52.8667	38.809	.481	.902
X2_10	52.7333	35.789	.737	.892
X2_11	52.7333	35.789	.737	.892
X2_12	52.8667	38.809	.481	.902
X2_13	52.7333	35.789	.737	.892
X2_14	52.8000	37.614	.572	.899

Item-Total Statistics

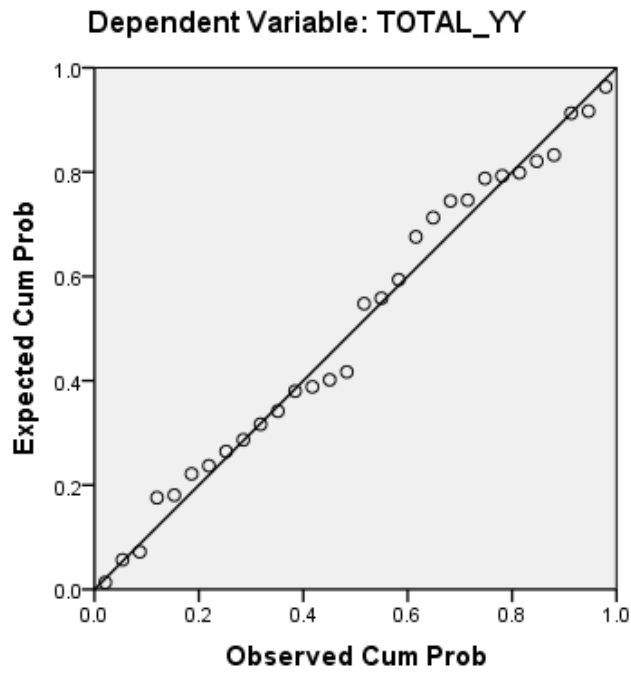
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	42.7000	19.459	.596	.846
X3_2	42.3667	20.309	.486	.854
X3_3	42.4667	20.947	.556	.850
X3_4	42.6333	19.895	.537	.851
X3_5	42.3667	20.309	.486	.854
X3_6	42.7000	19.459	.596	.846
X3_7	42.6333	19.895	.537	.851
X3_8	42.4667	20.947	.556	.850
X3_9	42.4667	20.947	.556	.850
X3_10	42.7000	19.459	.596	.846
X3_11	42.5000	19.845	.648	.842

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	56.1000	38.231	.791	.933
Y_2	56.1000	41.541	.549	.939
Y_3	56.0000	37.793	.868	.930
Y_4	55.9333	39.789	.728	.935
Y_5	56.1333	38.326	.693	.937
Y_6	56.0000	37.793	.868	.930
Y_7	55.9333	41.375	.665	.937
Y_8	55.9333	39.789	.728	.935
Y_9	56.0667	41.926	.479	.941
Y_10	56.1000	38.231	.791	.933
Y_11	56.0000	37.793	.868	.930
Y_12	55.9000	40.024	.770	.934
Y_13	56.1000	41.541	.549	.939
Y_14	56.0333	42.309	.473	.941

UJI NORMALITAS P-P/PLOT

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI NORMALITAS KOLMOGOROV-SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.40773214
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.088
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.493
Asymp. Sig. (2-tailed)		.968

a. Test distribution is Normal.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	78.419	17.105		4.584	.000		
	TOTAL_X 1	-.525	.429	-.236	-1.223	.232	.921	1.086
	TOTAL_X 2	-.184	.196	-.179	-.940	.356	.952	1.051
	TOTAL_3	.094	.261	.068	.362	.721	.965	1.036

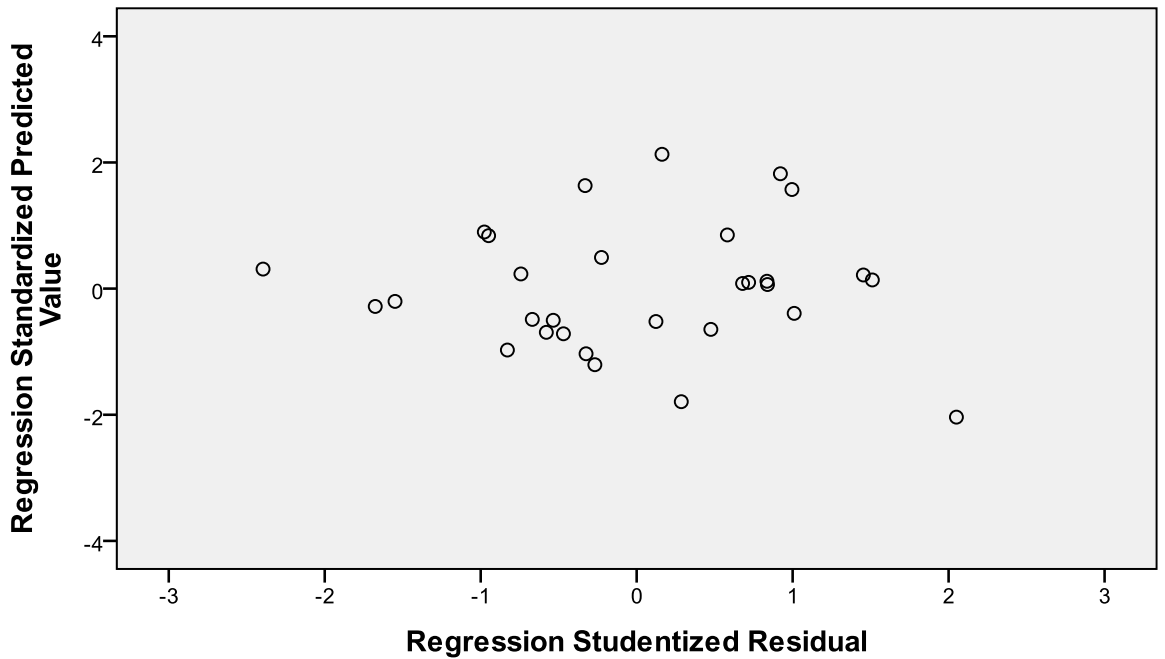
a. Dependent Variable: TOTAL_YY

UJI MULTIKOLINIERITAS

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: TOTAL_YY



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.882E-17	17.105		.000	1.000
	TOTAL_X1	.000	.429	.000	.000	1.000
	TOTAL_X2	.000	.196	.000	.000	1.000
	TOTAL_3	.000	.261	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_YY *	Between	(Combined)	303.238	7	43.320	.928	.055
TOTAL_X1	Groups	Linearity	91.726	1	91.726	1.964	.001
		Deviation from Linearity	211.512	6	35.252	.755	.612
	Within Groups		1027.429	22	46.701		
	Total		1330.667	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_YY *	Between	(Combined)	691.500	15	46.100	1.010	.095
TOTAL_X2	Groups	Linearity	70.550	1	70.550	1.545	.001
		Deviation from Linearity	620.950	14	44.354	.971	.521
	Within Groups		639.167	14	45.655		
	Total		1330.667	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_YY *	Between Groups	(Combined)	127.333	11	11.576	.173	.097
TOTAL_3		Linearity	1.046	1	1.046	.016	.001
		Deviation from Linearity	126.287	10	12.629	.189	.595
	Within Groups		1203.333	18	66.852		
	Total		1330.667	29			

UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.419	2.105		4.584	.006		
	TOTAL_X1	.384	.070	.536	3.223	.002	.921	1.086
	TOTAL_X2	.525	.056	.679	5.940	.001	.952	1.051
	TOTAL_3	.328	.082	.418	3.162	.001	.965	1.036

a. Dependent Variable: TOTAL_YY

UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.955	3	46.652	4.019	.000 ^a
	Residual	190.712	26	5.797		
	Total	230.667	29			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_YY

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.705	.702	6.76732

a. Predictors: (Constant), TOTAL_3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_YY

DATA GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

	X1	X2	X3	X4	X5	X6
	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0
	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0
	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0
	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.0
	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0
	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0
	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0
	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0
	5.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0
	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0
	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0
	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0
	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0
	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0
	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0
	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0
	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0
	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0
	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0

DATA MOTIVASI (X2)

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10			
	X11	X12	X13	X14									
5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0
4.0	5.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0
5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0
5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0
5.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0
5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0
5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0
5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0
5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0
5.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0
3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
2.0	2.0	3.0	3.0	4.0	4.0	2.0	2.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0
4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0
4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
5.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	5.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0
5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	5.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0
5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	3.0	5.0	5.0	3.0	5.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0
5.0	4.0	5.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0
5.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	5.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0
5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0
5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0	5.0
5.0	4.0	3.0	4.0	4.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0

DATA LINGKUNGAN KERJA (X3)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0
4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0
4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0
3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0
4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0
3.0	5.0	4.0	3.0	5.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0
4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0
3.0	5.0	4.0	5.0	5.0	3.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0
4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0
5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0
4.0	3.0	5.0	5.0	3.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0
4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0
5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0
4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0
5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0
5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0
5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0
3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0
5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0
5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0
3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0
5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0
3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0
5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	4.0
4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	5.0	4.0	3.0	5.0	3.0	3.0	4.0	4.0	3.0	4.0
4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0

DATA KEPUASAN KERJA (Y)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0
5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	3.0	4.0
3.0	5.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	5.0	3.0	5.0	3.0	3.0	4.0	5.0	5.0
3.0	4.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0
5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0
5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
3.0	4.0	5.0	5.0	3.0	5.0	4.0	5.0	4.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0
5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0
4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0
3.0	4.0	5.0	5.0	2.0	5.0	4.0	5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
3.0	3.0	3.0	4.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0
5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0

Palembang, 3 April 2018

Nomor : 179/SPG/4/B/2018
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada,
UIN Raden Fatah Palembang
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
di -

Palembang

Surat No.B-347/Un.09/V1.1/PP.009/03/2018 tgl. 09-3-2018

Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Semoga Saudara dalam lindungan Allah SWT dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari.

Membalas surat Saudara tersebut di atas, bersama ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui mahasiswa Saudara untuk melakukan penelitian pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebagai bahan penyelesaian tugas akhir selama tidak menyangkut kerahasiaan Bank serta tidak mengganggu kenyamanan nasabah dan jam operasional, dengan nama Mahasiswa sebagai berikut :

NAMA	NIM	Jurusan
Karina Syafira	1526100089	Perbankan Syariah

Demikian, atas perhatian disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung
Cabang Syariah Palembang










BANK
SUMSEL BABEL
SYARIAH
PALEMBANG

Hasrul Erwandi
Pemimpin

ha

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Karina Syafira
 NIM : 1526100089
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syari'ah
 Pembimbing I : Rinol Sumantri, M.E.I
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

No.	Hari/ Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
1	28/2 2018	- Persetujuan pembimbing	
2	7/3 2018	- Arc proposal	
3	3/4 2018	- Arc Revisi - bab 1 - bab 2 - bab 3 - Arc Kuesioner penelitian	    
4	20 Juniit 20-9-2018	- Arc bab 4-5 - Arc TA untuk diuji pada sidang penguasaan di FEBI	 



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Karina Syafira
NIM : 1526100089
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syari'ah
Pembimbing II : Aryanti, SE., M.M
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

No.	Hari/Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
	5 Maret 2018	Acc proposal	
	7 Maret 2018	Revisi masalah Bahasa asing ditulis miring	
	12 Maret 2018	ACC BAB I	
	13 Maret 2018	Indikator Setup Variabel Penelitian terhadap 5 thn skripsi 5 th	
	26 Maret 2018	ACC BAB II	
	29 Maret 2018	Revisi BAB III	
	29 Maret 2018	ACC BAB III	
	2 April 2018	Revisi Fusiонер	
	3 April 2018	ACC Fusiонер	
	25 April 2018	ACC BAB IV dan BAB V Lamput ke pembimbing I	
	23 April 2018	Siop di ujikan !	



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

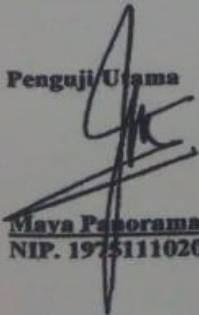
Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Karina Syafira
NIM/Jurusan : 1526100089/D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap tugas akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid tugas akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

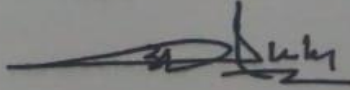
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Penguji Utama

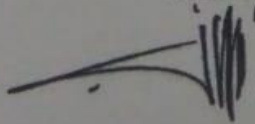

Maya Panorama, M.Si., Ph.D
NIP. 197511102006042002

Palembang, 14 Mei 2018

Penguji Kedua


Muhammadinah, SE., M.Si
NIP.197606012017011019

Mengetahui
Wakil Dekan I


Dr. Maftukhatusolikhs, M.Ag
NIP.197509282006042001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Karina Syafira
NIM : 1526100089
Jurusan / Fakultas : D3 Perbankan Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 28 November 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jln. Prabumulih-Baturaja Rt. 01 Rw. 01 desa
prabumenang kelurahan prabumenang kecamatan
Lubai Ulu

Nama Orang Tua

Ayah : Edi Rianto S.H
Ibu : Tuti Masitoh

Jenjang Pendidikan : TK PU Baturaja
SD Negeri 46 Oku Baturaja
SMP Negeri 03 Lubai
SMA Yadika Baturaja.

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, April 2017

Karina Syafira

1526100089